PUNGGAWA
GLOBAL RESEARCH:
JURNAL MULTIDISIPLIN

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

Peran Strategis Kepemimpinan dalam Mendorong 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 lingkungan, perkembangan teknologi, dan tuntutan peningkatan kinerja menuntut organisasi melakukan transformasi dan inovasi secara berkelanjutan. Kajian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan dalam mengelola perubahan dan mendorong inovasi organisasi berdasarkan perspektif Yukl (2013). Penelitian menggunakan metode kepustakaan (library research) dengan pendekatan deskriptif-naratif melalui telaah literatur ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi organisasi dipengaruhi kepemimpinan sebagai penggerak perubahan, kemampuan visioner dan adaptif, pendekatan partisipatif dalam membangun budaya inovasi, serta kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja. Komunikasi efektif, pemberdayaan anggota, kolaborasi, dan penguatan kapasitas kelembagaan menjadi faktor pendukung terciptanya organisasi yang adaptif, inovatif, kompetitif, dan berkelanjutan.

© 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

Dinamika organisasi senantiasa mendorong terjadinya perubahan sebagai suatu keniscayaan yang dipengaruhi perkembangan lingkungan internal dan eksternal, tuntutan adaptasi, kemajuan teknologi, serta kebutuhan peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi. (Hidayati & Harsono, 2021; Rahmadyah & Aslami, 2022). Arus globalisasi, kemajuan teknologi informasi, dinamika kebijakan dan regulasi, serta semakin tingginya ekspektasi masyarakat terhadap mutu pelayanan menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan menyelaraskan sistem kerja, strategi, serta tata kelolanya (Sinaga et al., 2025). Organisasi yang gagal beradaptasi berpotensi mengalami penurunan kinerja bahkan kehilangan relevansinya dalam lingkungan yang terus berubah (Estede et al., 2025). Kondisi tersebut mengharuskan organisasi tidak sekadar mempertahankan eksistensinya, melainkan senantiasa melakukan transformasi melalui inovasi dan penyempurnaan secara berkesinambungan guna memastikan tercapainya sasaran strategis yang telah dirumuskan (Gunawan, 2024).

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Fungsinya tidak sebatas memberikan arahan kepada anggota untuk mewujudkan sasaran organisasi, tetapi juga menjadi motor penggerak perubahan (*change agent)* yang mendorong individu maupun kelompok beradaptasi, berinovasi, dan berkembang menuju kondisi organisasi yang lebih progresif. (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.

Seorang pemimpin tidak cukup hanya menguasai aspek pengelolaan organisasi, tetapi harus memiliki kecakapan strategis dalam merumuskan arah dan gambaran masa depan serta mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya untuk merealisasikan tujuan tersebut. (Khalilov et al., 2025; Rianse et al., 2026). Kemampuan tersebut perlu didukung pemikiran visioner, ketepatan pengambilan keputusan, keberanian menghadapi risiko, serta kecakapan membangun sinergi antarpemangku kepentingan guna memastikan setiap kebijakan dan program inovasi terlaksana secara efektif, terukur, dan berorientasi pada pencapaian hasil jangka panjang organisasi.

Yukl (2013) menjelaskan bahwa perubahan dalam organisasi pada umumnya dihadapkan pada sejumlah tantangan, khususnya penolakan dari individu atau kelompok yang menganggap perubahan dapat mengganggu kenyamanan dan kepentingannya. Kondisi tersebut sering kali memunculkan ketidakpastian, kecemasan terhadap keberlangsungan jabatan, serta kekhawatiran menghadapi tuntutan keterampilan dan kompetensi yang berbeda. Dengan demikian, keberhasilan transformasi organisasi sangat ditentukan oleh kapasitas pemimpin dalam menumbuhkan komitmen bersama, menyelesaikan perbedaan kepentingan, membangun kepercayaan, serta merumuskan visi yang dapat memberikan motivasi kepada seluruh anggota.

Kepemimpinan yang efektif tercermin melalui kemampuan mengomunikasikan urgensi dan tujuan perubahan secara transparan, memberikan ruang partisipasi dalam proses perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan, serta membangun iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan kapasitas, pertukaran pengetahuan, dan penguatan kolaborasi (Luange, 2023). Melalui pendekatan tersebut, resistensi dapat dikelola menjadi peluang pembelajaran sehingga perubahan lebih mudah diterima dan dilaksanakan secara berkelanjutan. (Masri, 2020; Tafonao, 2026).

Di samping transformasi organisasi, inovasi merupakan komponen strategis yang menentukan kesinambungan dan kemajuan organisasi. Pengembangannya membutuhkan kepemimpinan yang mampu menumbuhkan budaya belajar bersama, merangsang kreativitas anggota, serta memfasilitasi lahirnya berbagai gagasan inovatif guna mengoptimalkan efektivitas dan kinerja organisasi. (Huang et al., 2022; Yuliastuti, 2025). Menurut Yukl (2013), pemimpin berperan strategis dalam membangun iklim organisasi yang kondusif bagi perkembangan inovasi melalui penguatan kapasitas pegawai, pemberian kesempatan untuk melakukan percobaan, serta keterbukaan terhadap berbagai pemikiran kreatif. Organisasi dengan kultur inovasi yang kuat umumnya memiliki kemampuan adaptasi lebih baik dalam merespons dinamika lingkungan sekaligus mengidentifikasi dan mengoptimalkan peluang baru yang muncul dari proses perubahan. (I. R. Setiawati et al., 2025; Sutisna et al., 2024).

Baik pada lingkungan pemerintahan maupun dunia usaha, urgensi kepemimpinan dalam mengarahkan perubahan semakin meningkat. Institusi publik dituntut untuk mengembangkan sistem pelayanan yang efektif, terbuka, bertanggung jawab, serta mampu merespons dinamika dan ekspektasi masyarakat secara cepat dan tepat (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). Pencapaian tujuan organisasi tidak semata-mata bergantung pada kecukupan sumber daya yang dimiliki, melainkan turut ditentukan oleh kapasitas kepemimpinan dalam mengarahkan transformasi serta mengembangkan inovasi secara konsisten dan berkesinambungan. (Lampouw et al., 2025; Nufuz et al., 2025; Sari et al., 2024; Tumiran, 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. Pemimpin juga perlu memberikan keteladanan, menyelaraskan kepentingan individu dengan tujuan organisasi, mendorong partisipasi aktif, serta mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif agar setiap anggota memiliki motivasi dan tanggung jawab dalam mendukung implementasi perubahan secara konsisten dan berkelanjutan.

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. Selain itu, komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian visi perubahan secara jelas, membangun kepercayaan antaranggota organisasi, mendorong kolaborasi lintas unit, serta menciptakan kesamaan persepsi dalam menghadapi dinamika dan tantangan organisasi (Lisbet et al., 2024).

Oleh karena itu, kepemimpinan dalam mengelola transformasi dan inovasi merupakan fondasi utama bagi terwujudnya organisasi yang adaptif, kompetitif, dan berkesinambungan, sehingga mampu merespons kompleksitas perubahan lingkungan serta mengoptimalkan berbagai peluang dan mengatasi tantangan strategis yang terus mengalami perkembangan. (Adiwijaya, 2024; Baskoro, 2025; Raprap et al., 2025). Hal ini membutuhkan komitmen pemimpin dalam membangun kolaborasi, memperkuat kapasitas sumber daya manusia, serta menciptakan budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan pembaruan secara berkelanjutan

Merujuk pada pemaparan tersebut, tulisan ini diarahkan untuk menganalisis secara komprehensif peran dan konsep kepemimpinan dalam mengarahkan transformasi serta mendorong pengembangan inovasi organisasi berdasarkan perspektif Yukl (2013), khususnya pada pembahasan l*eading Change and Innovation* dengan mengintegrasikan berbagai temuan penelitian yang relevan sebagai landasan analisis.

Kajian ini bertujuan memperkaya perspektif teoritis sekaligus memberikan kontribusi praktis mengenai kapasitas kepemimpinan dalam menginisiasi dan mengelola transformasi secara berkesinambungan, menumbuhkan ekosistem inovasi, mengoptimalkan kinerja organisasi, serta meningkatkan ketangguhan kelembagaan dalam merespons dinamika, tantangan, dan peluang di tengah kompleksitas perkembangan zaman.

METODE PENELITIAN

Kajian ini disusun dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research) yang berorientasi pada penelaahan deskriptif-naratif. Proses penelitian dilakukan dengan menghimpun bahan kajian dari beragam publikasi akademik yang memiliki relevansi substantif, terutama artikel pada jurnal ilmiah bereputasi dan literatur berbentuk buku elektronik. Seluruh referensi yang terkumpul kemudian dikaji secara selektif untuk mengidentifikasi keterkaitan antargagasan, membandingkan perspektif teoretis, serta menemukan pola pemikiran yang sesuai dengan fokus pembahasan. Tahap berikutnya dilakukan dengan mengelaborasi berbagai pandangan dan hasil penelitian sebelumnya melalui penalaran serta pemaknaan kritis terhadap dinamika kepemimpinan dalam proses transformasi dan pengembangan inovasi organisasi. Hasil elaborasi tersebut menjadi landasan dalam merumuskan sintesis konseptual yang memberikan gambaran utuh mengenai peran kepemimpinan, tantangan perubahan, dan upaya mendorong inovasi sebagai bagian dari penguatan kapasitas organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil identifikasi dan evaluasi terhadap literatur ilmiah yang relevan menunjukkan bahwa terdapat delapan artikel jurnal yang memiliki keterkaitan langsung dengan pembahasan mengenai kepemimpinan dalam proses pengelolaan perubahan serta pengembangan inovasi organisasi, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk rangkuman pada 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	Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi tata kelola ditentukan oleh kepemimpinan, kelembagaan, modernisasi administrasi publik, partisipasi masyarakat sipil, budaya demokrasi, kepercayaan publik, serta koordinasi. Strategi yang diterapkan meliputi kolaborasi, pelibatan masyarakat, integrasi pelayanan, pemanfaatan teknologi informasi, dan desentralisasi.

No	Nama (Tahun). Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Andini (2021). Strategi pemimpin dalam digital leadership di era disrupsi digital	Analisis deskriptif kualitatif (Studi Literatur)	Hasil kajian menunjukkan bahwa pemimpin di era disrupsi digital perlu mengembangkan karakteristik kepemimpinan yang adaptif, profesional, inovatif, dan responsif terhadap perubahan teknologi
3	(Tampubolon, 2022) Model kepemimpinan visioner dalam mendukung perkembangan organisasi	Analisis deskriptif kualitatif (Kajian Literatur)	Hasil kajian menyimpulkan bahwa Setiap organisasi membutuhkan pemimpin visioner yang mampu menerjemahkan visi dan misi menjadi tindakan nyata. Pemimpin harus memiliki pandangan jauh ke depan, arah dan tujuan jelas, serta kemampuan menggerakkan seluruh personel untuk berkolaborasi, berinovasi, dan mewujudkan perubahan demi kemajuan serta keunggulan organisasi secara berkelanjutan.
4	Tondang & Aslami (2022). Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.	Analisis Deskriptif Kualitatif (Kajian Literatur)	Hasil kajian menemukan bahwa Kepemimpinan berperan dominan dalam kemajuan dan daya saing organisasi melalui peningkatan kualitas, kuantitas, serta citra institusi. Perubahan organisasi membutuhkan keputusan pimpinan puncak dengan pendekatan *top-down,* berdasarkan masukan berbagai pihak untuk mencapai tujuan strategis secara berkelanjutan.
5	Pratiwi & Aslami (2023). Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan di dalam organisasi.	Analisis Deskriptif Kualitatif (Kajian Literatur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perubahan organisasi dipengaruhi perkembangan teknologi dan sumber daya manusia, sehingga membutuhkan kepemimpinan kuat. Pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang mengarahkan, memengaruhi, serta membimbing anggota melalui tindakan administratif dan perencanaan strategis untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.
6	Prajogo & Tahang (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan inovasi terhadap kinerja keuangan perusahaan.	Analisis Deskriptif kuantitatif	Kepemimpinan transformasional dan budaya perusahaan yang positif meningkatkan kinerja keuangan melalui pengembangan karyawan, efisiensi operasional, daya saing, kreativitas, kolaborasi, inovasi, serta produktivitas organisasi.
7	Simarmata et al. (2024). Menjadi katalisator perubahan: Kepemimpinan karismatik yang membentuk inovasi organisasi di lingkungan perusahaan..	Analisis Deskriptif kuantitatif	Kepemimpinan karismatik mendorong inovasi melalui visi organisasi yang jelas, pemberdayaan karyawan, partisipasi aktif, serta komunikasi terbuka, inspiratif, dan empatik dalam menciptakan perubahan positif berkelanjutan.
8	Aliya (2025). Kepemimpinan dalam organisasi.	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 sebagai Penggerak Perubahan Organisasi

Kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam mengarahkan organisasi menghadapi perubahan lingkungan, tuntutan masyarakat, dan perkembangan teknologi. Menurut Yukl (2013), salah satu tanggung jawab utama pemimpin adalah mengelola perubahan melalui kemampuan memengaruhi, memotivasi, dan memfasilitasi anggota agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan. Pandangan tersebut sejalan dengan Aliyah (2025) dan Valentina et al. (2025), yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor penting dalam mendorong transformasi organisasi. Temuan Dema et al. (2021) memperlihatkan bahwa keberhasilan inovasi tata kelola pemerintahan daerah tidak hanya bergantung pada gagasan baru, tetapi juga pada kapasitas kepemimpinan, dukungan kelembagaan, modernisasi administrasi, kepercayaan publik, dan koordinasi antarpemangku kepentingan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin perlu membangun kondisi organisasi yang memungkinkan perubahan direncanakan, diterima, dan dilaksanakan secara konsisten.

Pratiwi & Aslami (2023) menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan yang mengarahkan, memengaruhi, serta membimbing anggota melalui tindakan administratif dan perencanaan strategis. Peran tersebut penting karena perkembangan teknologi dan dinamika sumber daya manusia dapat mengubah proses kerja serta kebutuhan organisasi. Sementara itu, Tondang & Aslami (2022) menegaskan bahwa perubahan strategis memerlukan keputusan pimpinan puncak melalui pendekatan top-down dengan tetap mempertimbangkan masukan berbagai pihak. Pendekatan ini memungkinkan organisasi memiliki arah kebijakan yang jelas, pembagian tanggung jawab yang terstruktur, serta mekanisme koordinasi yang efektif dalam memastikan setiap keputusan dapat diterjemahkan menjadi tindakan operasional secara konsisten dan terukur.

Dengan demikian, kepemimpinan perubahan tidak cukup diwujudkan melalui instruksi formal. Pemimpin perlu menyatukan arah kebijakan, kesiapan kelembagaan, komunikasi, dan dukungan anggota agar perubahan tidak berhenti pada tahap perencanaan melainkan terimplementasi secara konsisten melalui pengawasan, evaluasi, penguatan komitmen, dan perbaikan berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Dalam pengelolaan resistensi, Masri (2020) dan Tafonao (2026) memberikan landasan mengenai pentingnya komitmen, komunikasi, dan keterlibatan anggota dalam mendukung perubahan. Keberhasilan transformasi tidak hanya ditentukan oleh keputusan pimpinan, tetapi juga penerimaan dan kesiapan seluruh unsur organisasi. Oleh sebab itu, pemimpin perlu mengidentifikasi sumber penolakan, memberikan pemahaman secara persuasif, membangun kepercayaan, serta melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan untuk meminimalkan konflik dan memperkuat keberhasilan implementasi perubahan.

Dengan demikian, kepemimpinan efektif berfungsi menghubungkan tujuan strategis, kapasitas kelembagaan, dan tindakan nyata seluruh pelaksana. Pemimpin juga perlu memastikan evaluasi berkala, pembagian tanggung jawab, serta mekanisme pengendalian agar setiap tahapan perubahan menghasilkan perbaikan organisasi yang terukur dan berkesinambungan.

2. Kepemimpinan Visioner dan Adaptif dalam Menghadapi Transformasi Digital

Visi organisasi memberikan orientasi jangka panjang sekaligus menjadi dasar penentuan prioritas perubahan. Tampubolon (2022) menjelaskan bahwa organisasi membutuhkan pemimpin visioner yang mampu menerjemahkan visi dan misi menjadi tindakan nyata. Pemimpin tidak cukup menyampaikan gambaran masa depan, tetapi harus menetapkan arah, tujuan, dan langkah yang dapat dipahami serta dilaksanakan seluruh personel. Kejelasan visi juga memperkuat keselarasan kerja, meningkatkan motivasi anggota, dan memastikan setiap program perubahan berkontribusi terhadap pencapaian sasaran strategis organisasi secara terukur dan berkelanjutan.

Pandangan tersebut diperkuat Khalilov et al. (2025) dan Rianse et al. (2026), yang menekankan kemampuan strategis pemimpin dalam merumuskan orientasi masa depan serta mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan ini juga mencakup penyusunan prioritas program, pengambilan keputusan berbasis bukti, penguatan koordinasi, serta pengendalian pelaksanaan strategi agar seluruh potensi organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tantangan pembangunan.

Gagasan tersebut sejalan dengan Andini (2021), yang menekankan karakter kepemimpinan adaptif, profesional, inovatif, dan responsif terhadap perkembangan teknologi pada era disrupsi digital. Kedua kajian memperlihatkan bahwa visi dan adaptabilitas merupakan kemampuan yang saling melengkapi. Visi menjaga organisasi berorientasi pada tujuan, sedangkan adaptabilitas memungkinkan strategi disesuaikan dengan perkembangan lingkungan.

Dalam praktiknya, pemimpin perlu membaca perubahan, mengidentifikasi peluang dan risiko teknologi, serta memastikan kesiapan sumber daya manusia dan sistem kerja melalui penguatan kapasitas kelembagaan, penyediaan infrastruktur pendukung, pengembangan kompetensi adaptif, dan penerapan kebijakan inovatif agar proses transformasi berjalan efektif, terarah, terukur, serta berkelanjutan sesuai tujuan organisasi.

Transformasi digital tidak semestinya dipahami sebatas penggunaan aplikasi atau perangkat, melainkan pembaruan proses, pola koordinasi, dan kualitas pengambilan keputusan. Hal ini berkaitan dengan pandangan Ihwan (2025), Muslim (2024) dan Sunaryono et al. (2025), yang menempatkan kemampuan adaptasi dan pengembangan budaya organisasi sebagai bagian penting dalam menghadapi perubahan lingkungan. Oleh karena itu, pemimpin perlu memastikan kesiapan teknologi, meningkatkan literasi digital pegawai, memperkuat integrasi sistem informasi, serta membangun lingkungan kerja inovatif yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan organisasi dan masyarakat.

Pemimpin perlu membangun kompetensi digital, mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan mengelola resistensi terhadap cara kerja baru. Selain itu, pemimpin harus memperkuat komunikasi partisipatif, meningkatkan keterlibatan pegawai, mengembangkan kolaborasi lintas sektor, serta memastikan setiap inovasi memberikan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat melalui tata kelola yang transparan, akuntabel, responsif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Dengan demikian, kepemimpinan visioner dan adaptif membantu organisasi menghindari perubahan reaktif serta mengarahkan pemanfaatan teknologi untuk mendukung tujuan strategis. Kejelasan visi dan kemampuan beradaptasi menjadi landasan inovasi serta keberlanjutan organisasi. Implementasinya membutuhkan dukungan infrastruktur, regulasi responsif, dan budaya belajar agar transformasi digital memberikan manfaat nyata bagi seluruh pemangku kepentingan.

3. Kepemimpinan Partisipatif dalam Membangun Budaya Inovasi Organisasi

Inovasi organisasi berkembang ketika anggota memperoleh ruang untuk menyampaikan gagasan, bekerja sama, dan terlibat dalam penyelesaian masalah. Huang et al. (2022) dan Yuliastuti (2025) menekankan pentingnya kepemimpinan dalam menumbuhkan pembelajaran kolektif, kreativitas, dan pengembangan gagasan baru sebagai landasan peningkatan efektivitas organisasi. Hal itu sjejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Yukl (2013) bahwa pemimpin bertanggung jawab menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi melalui pemberdayaan anggota, kesempatan bereksperimen, serta keterbukaan terhadap pemikiran kreatif. Selain itu, pemimpin perlu memberikan dukungan terhadap inisiatif baru, memfasilitasi pertukaran pengetahuan, mengapresiasi keberhasilan maupun kegagalan sebagai proses pembelajaran, serta mendorong pengembangan gagasan menjadi solusi inovatif yang bermanfaat bagi organisasi.

Dema et al. (2021) mengidentifikasi partisipasi masyarakat sipil, budaya demokrasi, kepercayaan publik, kolaborasi, dan integrasi pelayanan sebagai unsur pendukung inovasi tata kelola pemerintahan daerah. Temuan ini menegaskan bahwa inovasi bukan semata-mata hasil keputusan pimpinan, melainkan proses yang membutuhkan keterlibatan berbagai aktor. Pada lingkungan perusahaan, kolaborasi juga berperan dalam memperkuat sinergi antardivisi, mempercepat pertukaran pengetahuan, meningkatkan kreativitas, serta mendorong terciptanya solusi inovatif yang mampu menjawab kebutuhan pelanggan dan dinamika persaingan usaha secara berkelanjutan.

Simarmata et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik mendorong inovasi melalui penyampaian visi yang jelas, pemberdayaan karyawan, partisipasi aktif, serta komunikasi terbuka, inspiratif, dan empatik. Pemimpin yang memberikan kepercayaan dan otonomi membantu anggota merasa dihargai serta berani mengembangkan ide. Komunikasi dua arah memungkinkan gagasan diuji, diperbaiki, dan diterapkan sesuai kebutuhan organisasi.

Karena itu, budaya inovasi perlu dibangun melalui mekanisme partisipatif, penghargaan kreativitas, pertukaran pengetahuan, dan koordinasi lintas unit. Dalam sektor publik, prinsip tersebut diwujudkan dengan melibatkan aparatur dan masyarakat dalam identifikasi masalah, perancangan

layanan, hingga evaluasi hasil. Lisbet et al. (2024) turut menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan partisipatif dalam memperkuat keterlibatan anggota serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, R. Setiawati et al. (2025) dan Sutisna et al. (2024) juga relevan dalam menjelaskan pentingnya budaya inovatif dan kemampuan organisasi memanfaatkan peluang perubahan lingkungan. Budaya tersebut perlu dibangun melalui keterbukaan terhadap gagasan baru, pemberian ruang kreativitas, penghargaan atas inisiatif, serta penguatan kolaborasi guna menghasilkan pembaruan yang memberikan nilai tambah dan meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Namun, partisipasi tetap memerlukan arah dan tata kelola yang jelas agar pengambilan keputusan berjalan terukur. Perpaduan pemberdayaan, komunikasi, dan kolaborasi memungkinkan organisasi mengubah gagasan individual menjadi pembaruan yang bermanfaat. Pendekatan ini memperkuat rasa memiliki, akuntabilitas, dan keberanian mencoba solusi relevan. Keterbukaan terhadap kritik dan keberagaman perspektif juga memperkaya inovasi sekaligus membangun kepercayaan antara pimpinan, anggota organisasi, dan masyarakat secara berkelanjutan.

4. Kepemimpinan Transformasional dan Peningkatan Kinerja Organisasi

Kepemimpinan dan manajemen perubahan perlu dinilai berdasarkan kontribusinya terhadap kinerja serta daya saing organisasi. Tondang & Aslami (2022) menemukan bahwa kepemimpinan berperan dalam kemajuan dan daya saing institusi melalui peningkatan kualitas, kuantitas, serta citra organisasi. Pada perspektif perusahaan, Prajogo & Tahang (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya perusahaan positif mendukung peningkatan kinerja keuangan melalui pengembangan karyawan, efisiensi operasional, daya saing, kreativitas, kolaborasi, inovasi, dan produktivitas. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perubahan kepemimpinan perlu terhubung dengan pembenahan proses kerja dan penguatan kapasitas anggota, bukan sekadar perubahan struktur formal.

Aliyah (2025) menegaskan relevansi kepemimpinan adaptif bagi tata kelola sektor publik agar pelayanan lebih efektif, efisien, inklusif, dan berkelanjutan. Selain itu menurut Aliyah (2025), kepemimpinan tersebut juga memperkuat kapasitas kelembagaan, meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta mendorong responsivitas birokrasi dalam menghadapi dinamika kebutuhan publik dan perkembangan teknologi. Pandangan tersebut sejalan dengan Ramadhany et al. (2025), yang menekankan pentingnya pelayanan publik responsif, transparan, dan akuntabel. Sementara itu, Amzul et al. (2024) memberikan perspektif mengenai kebutuhan organisasi bisnis untuk terus mengembangkan inovasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitif. Kedua sudut pandang tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan kepemimpinan perubahan memiliki orientasi berbeda sesuai karakteristik organisasi, tetapi tetap berpusat pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan strategis.

Organisasi publik dapat menilai hasil melalui mutu, aksesibilitas, responsivitas, dan keberlanjutan pelayanan, sedangkan perusahaan memperhatikan produktivitas, efisiensi, inovasi, dan kinerja keuangan, dimana kedua sektor tersebut membutuhkan evaluasi berkala untuk memastikan pencapaian tujuan strategis dan peningkatan daya saing organisasi. Lampouw et al. (2025), Nufuz et al. (2025) dan Sari et al. (2024) memperkuat argumentasi bahwa pencapaian organisasi tidak semata-mata bergantung pada ketersediaan sumber daya, tetapi juga kapasitas kepemimpinan dalam mengelola transformasi dan mengembangkan inovasi secara berkelanjutan. Perspektif tersebut didukung Maulidiya et al. (2025) dan Napisah et al. (2024) Maulidiya et al. (2025) dan Napisah et al. (2024), yang menekankan pentingnya pembangunan kapasitas organisasi untuk menghadapi ketidakpastian masa depan. Penguatan kapasitas tersebut mencakup peningkatan kompetensi sumber daya manusia, fleksibilitas kelembagaan, kesiapan teknologi, serta kemampuan mengantisipasi risiko agar organisasi tetap responsif, inovatif, dan mampu mempertahankan kinerja dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis.

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan faktor strategis dalam mendorong perubahan, mengarahkan transformasi digital, membangun budaya inovasi, dan meningkatkan kinerja organisasi. Keberhasilan perubahan ditentukan oleh kejelasan visi, kemampuan adaptasi, komunikasi efektif, partisipasi anggota, serta penguatan kapasitas kelembagaan. Kepemimpinan transformasional dan partisipatif memungkinkan organisasi merespons dinamika lingkungan, mengoptimalkan sumber daya, dan

menciptakan pembaruan berkelanjutan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menyelaraskan tujuan strategis dengan kebutuhan anggota dan tuntutan pemangku kepentingan.

Pemimpin hendaknya mengembangkan kepemimpinan visioner, adaptif, transformasional, dan partisipatif melalui komunikasi terbuka, pemberdayaan anggota, serta evaluasi kinerja berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan menguji hubungan kepemimpinan, transformasi digital, budaya inovasi, dan kinerja organisasi melalui pendekatan empiris komparatif.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwijaya, I. (2024). *Leadership 5.0: Gaya Kepemimpinan untuk Transformasi Bisnis yang Berkelanjutan*. Elex Media Komputindo.

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

Andini, R. D. (2021). Strategi Pemimpin Dalam Digital Leadership Di Era Disrupsi Digital. *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *11*(1), 58–72. https://doi.org/10.30829/al-irsyad.v11i1.9333

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

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.

Gunawan, A. (2024). *Kepemimpinan Melayani Di Era Digital: Mendorong Komitmen Dan Perilaku Positif Pendidik Dalam Perguruan Tinggi*. Selat Media.

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/

Lisbet, Z. T., Judijanto, L., Ginanjar, R., Adnanti, W. A., Butarbutar, M., & Harto, B. (2024). *Friendly Leadership: Membangun Koneksi dan Kolaborasi di Tempat Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Luange, J. (2023). Studi Tentang Kepemimpinan Berbasis Nilai dalam Menciptakan Budaya Inovasi. *IQRA: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, *2*(2). http://jurnal.iai-assiddiq.ac.id/index.php/iqra/article/view/54

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

Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *JUDICIOUS*, *4*(1), 83–91. https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248

Pratiwi, A. I., & Aslami, N. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Dalam Organisasi. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, *4*(2), 230–238. https://doi.org/10.36987/ebma.v3i1.2993

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

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

Setiawati, R., Ningsih, E. S., & Lukitoaji, B. D. (2025). Inovasi pembelajaran digital: Solusi mengatasi keterbatasan pendidikan di daerah terpencil. *BASICA ACADEMICA: Jurnal Pendidikan Anak Sekolah Dasar*, *1*(1). https://journal.mahsya-educreativa.com/index.php/basica-academica/article/view/31

Simarmata, A. P., Rafly, M., Juliana, C., Manalu, B. T. A., & Wijaya, M. A. (2024). Menjadi Katalisator Perubahan: Kepemimpinan Karismatik Yang Membentuk Inovasi Organisasi Di Lingkungan Perusahaan. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(02), 286–293. https://doi.org/10.34308/eqien.v13i02.1800

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

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.

Sutisna, M. I., Adam, M., & Yunus, M. (2024). *Manajemen dan Organisasi*. Syiah Kuala University Press.

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

Tampubolon, M. (2022). Model Kepemimpinan Visioner Dalam Mendukung Perkembangan Organisasi. *Jebit Mandiri-Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Teknologi*, *2*(1), 1–7. https://ejournal.politeknikmbp.ac.id/index.php/jebit/article/view/94

Tondang, G. A., & Aslami, N. (2022). Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan

Dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, *2*(1), 202–210.

Tumiran, H. (2024). *Revitalisasi Kearifan Lokal Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur*. Deepublish.

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.