

Innovative Transformation: How Innovative Leadership Drives the Growth of Creativity in the Startup Industry

Transformasi Inovatif: Bagaimana Kepemimpinan Inovatif Mendorong Pertumbuhan Kreativitas dalam Industri Startup

Qurnia Fitriyatinur

Program Studi Psikologi, Universitas Nasional Karangturi Semarang
Email: qurniafitriyatinur@gmail.com

Artikel Info	ABSTRACT
<p>Riwayat Artikel:</p> <p>Penyerahan 2024-06-04 Revisi 2024-07-22 Diterima 2024-08-08</p> <p>Keyword:</p> <p>Innovative Leadership; Creativity; Innovation; Startup Industry</p>	<p><i>This research explores the role of innovative leadership in encouraging creativity and innovation in the start-up industry. Innovative leadership is a crucial element that determines the success of start-ups in facing fast and competitive market dynamics. This study found that innovative leaders, with a long-term vision and the ability to inspire teams, are able to create an organizational culture that supports the exploration of new ideas and experimentation without fear of failure. Leadership that provides autonomy and freedom to team members has been proven to increase individual sense of responsibility and motivation, thereby encouraging employees to think creatively and develop innovative solutions. Additionally, cross-functional collaboration and effective communication, facilitated by innovative leaders, enrich the quality of ideas generated and strengthen the sense of togetherness within the team. Trust between leaders and teams, built through integrity and support, creates a safe environment for team members to take risks and innovate. Investment in developing team skills through training has also been shown to expand capacity for innovation. Leaders who model innovation in daily actions inspire team members to follow in their footsteps, while rewards and recognition for innovative contributions increase motivation and morale. The ability to adapt quickly to environmental changes is also a hallmark of effective innovative leadership. In conclusion, innovative leadership plays an important role in driving creativity and innovation in the start-up industry, which in turn contributes to the success and sustainable growth of organizations.</i></p>

ABSTRAK	Kata Kunci
<p>Penelitian ini mengeksplorasi peran kepemimpinan inovatif dalam mendorong kreativitas dan inovasi pada industri start-up. Kepemimpinan inovatif merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan start-up dalam menghadapi dinamika pasar yang cepat dan kompetitif. Studi ini menemukan bahwa pemimpin inovatif, dengan visi jangka panjang dan kemampuan untuk menginspirasi tim, mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung eksplorasi ide-ide baru dan eksperimen tanpa rasa takut akan kegagalan. Kepemimpinan yang memberikan otonomi dan kebebasan kepada anggota tim terbukti meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi individu, sehingga mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mengembangkan solusi inovatif. Selain itu, kolaborasi lintas fungsi dan komunikasi yang efektif, yang difasilitasi oleh pemimpin inovatif, memperkaya kualitas ide yang dihasilkan dan memperkuat rasa kebersamaan dalam tim. Kepercayaan antara pemimpin dan tim, yang dibangun melalui integritas dan dukungan, menciptakan lingkungan yang aman bagi anggota tim untuk mengambil risiko dan berinovasi. Investasi dalam pengembangan keterampilan tim melalui pelatihan juga terbukti memperluas kapasitas untuk inovasi. Pemimpin yang mencontohkan inovasi dalam tindakan sehari-hari menginspirasi anggota tim untuk mengikuti jejaknya, sementara penghargaan dan pengakuan atas kontribusi inovatif meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan juga merupakan ciri khas kepemimpinan inovatif yang efektif. Kesimpulannya, kepemimpinan inovatif memainkan peran penting dalam mendorong kreativitas dan inovasi pada industri start-up, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kesuksesan dan pertumbuhan berkelanjutan organisasi.</p>	<p>Kepemimpinan Inovatif; Kreativitas; Inovasi; Industri Startup</p>

Copyright (c) 2024 Qurnia Fitriyatinur

<p>Korespondensi:</p> <p>Qurnia Fitriyatinur Universitas Nasional Karangturi Semarang Email: qurniafitriyatinur@gmail.com</p>
--



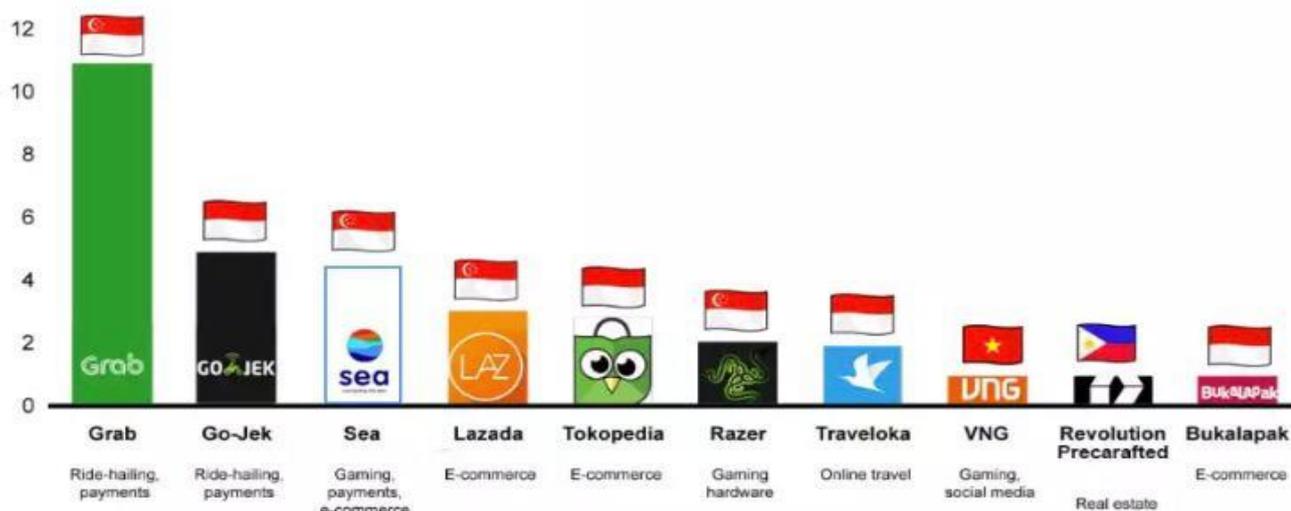
LATAR BELAKANG

Industri startup dikenal dengan dinamisme, ketidakpastian, dan kebutuhan akan inovasi yang berkelanjutan. Industri start-up telah menjadi salah satu pendorong utama inovasi dan pertumbuhan ekonomi di era modern. Dengan kemampuan untuk merespons perubahan pasar dengan cepat dan menciptakan solusi kreatif untuk masalah yang ada, start-up memainkan peran penting dalam memajukan teknologi, menciptakan lapangan kerja baru, dan mendorong perubahan sosial. Meski demikian, industri ini juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks. Indonesia merupakan salah satu negara di dunia dengan lebih dari 2.200 start up dan Indonesia berada di urutan ke-5 negara dengan start up terbanyak di dunia (Raharjaan & Yaurwarin, 2022). Pada tahun 2018, jumlah perusahaan rintisan atau start up yang diterbitkan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) RI sebanyak 992 perusahaan.

Mayoritas perusahaan tersebut berada di Jabodetabek dengan jumlah start up 522, diikuti wilayah Sumatera dengan total 115 start up, Jawa Timur 113, Yogyakarta 54, Jawa Barat 44, Sulawesi 34, Bali dan NTB 32, Jawa Tengah 30, Kalimantan 24, dan Domisili tidak diketahui 24 start up (Startupranking.com). Berkembangnya industri start-up mendorong pengusaha untuk membuat berbagai

jenis perusahaan misalnya seperti perusahaan jasa desain website atau perusahaan *software developer*, perusahaan jasa pembayaran, *e-commerce*, dan lain sebagainya. Jaya, Ferdiana dan Fauziati (2017) menjelaskan Startup dapat diartikan sebagai perusahaan rintisan yang dirancang untuk menemukan model bisnis yang tepat untuk bertahan dengan ketidakpastian yang ekstrem. Selanjutnya Mudo (2015), menjelaskan startup merupakan perusahaan rintisan yang juga disebut startup (start-up), berdasarkan semua perusahaan yang baru beroperasi. Perusahaan-perusahaan ini didominasi perusahaan yang belum lama didirikan dan sedang dalam fase penelitian dan pengembangan untuk mencari pasar yang tepat.

Pesatnya kemajuan industri startup di Indonesia dipengaruhi oleh berkembangnya dan semakin majunya teknologi yang semakin canggih saat ini. Hal tersebut terbukti dari banyaknya founder bisnis yang bermunculan dengan ide, gagasan serta konsep yang cukup menarik. Bakhar dkk (2023) menjelaskan adanya macam-macam industri Starup dalam berbagai bidang seperti ruang guru, gojek, tanihub, qoala, bareksa dan bibit, halodoc, bukalapak, shopee, anteraja, legalku dan masih banyak lagi. Adapun startup di Indonesia yang menjadi top 10 besar dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



source : Tech in Asia

Gambar 1. Perkembangan Startup Indonesia 2023

Salah satu start-up di Indonesia yang terkenal adalah Bukalapak. Dikutip dari CNBC menyatakan bahwa Bukalapak merupakan salah satu perusahaan start-up yang berfokus pada *e-commerce*, Bukalapak sendiri merupakan startup unicorn di Indonesia yang didirikan sejak tahun 2011 silam. Karyawan yang bekerja pada startup Bukalapak ini sudah mencapai 2.696 karyawan dan kebanyakan dari karyawan tersebut berusia 24 tahun. Banyaknya anak-anak muda yang bergabung pada industri start-up menuntut perusahaan untuk menciptakan iklim kerja yang lebih kreatif dan inovatif. Sebagai entiti baru yang masih membutuhkan banyak pengembangan, perusahaan rintisan akan banyak berhubungan dengan aktivitas yang membutuhkan ide,

keaktivitas, inovasi, pengembangan produk atau jasa, dan sebagainya (Salamzadeh & Kesim, 2015).

Hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 30 Mei 2024 dengan HC (35th) salah satu karyawan pada Industri Startup di Semarang yang merupakan seorang Digital Marketing menyatakan bahwa memang untuk mengembangkan industri startup memerlukan kreativitas dan inovasi yang tinggi karena setiap kegiatan yang dilakukan pada industri startup menggunakan teknologi yang semakin canggih dan hal ini menuntut karyawan untuk selalu bisa berinovasi dengan tantangan-tantangan yang ada. Selain itu untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi karyawan memerlukan adanya pemimpin yang inovasi. Dengan adanya

pemimpin yang berinovasi maka karyawan mendapatkan dukungan untuk mengembangkan skill yang dimiliki melalui pelatihan, workshop, seminar, bahkan pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan adanya kesesuaian dengan pendapat Yusuf dan Etikariena (2023) yang berpendapat bahwa Kreativitas dan inovatif pada industri startup merupakan suatu hal yang dibutuhkan untuk mengembangkan kemajuan perusahaan startup agar lebih maju. Kreativitas memungkinkan munculnya ide-ide baru yang segar dan unik, sementara inovasi menerjemahkan ide-ide tersebut menjadi produk atau layanan yang bernilai bagi pasar. Kreativitas adalah fenomena yang menghasilkan sesuatu yang baru dan berharga (Tom, 2012). Lebih lanjut Tom menjelaskan bahwa Ini adalah proses dinamis untuk membentuk pola kegiatan yang menghasilkan lingkungan yang berubah secara konseptual. Sedangkan Inovasi didefinisikan sebagai proses dimana seorang individu dengan sukarela menerima perubahan dan berkontribusi pada penciptaan ide, objek, atau praktik yang mendorong orang untuk dengan antusias merangkul perubahan (Bhagat dan Sambangi, 2019).

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan inovatif tentu memerlukan sosok pemimpin yang bisa mengembangkan daya berpikir kritis karyawan sehingga memunculkan ide kreatif dan inovatif dalam memajukan perkembangan sebuah industri startup. Seperti yang dikutip dalam penelitian Cahyani dkk (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan juga mempengaruhi hasil kinerja pada karyawan. Sehingga dengan penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan kinerja karyawan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Qasanah (2020) juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka bisa satu pemikiran dengan keinginan pemimpin. Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga para karyawan dapat lebih berprestasi dan memiliki kreativitas serta inovatif dalam pekerjaannya.

Melihat adanya berbagai macam gaya kepemimpinan membuktikan bahwa untuk menciptakan karyawan yang kreatif dan inovatif memerlukan pemimpin yang inovatif. Chalim dkk (2012) menjelaskan kepemimpinan inovatif hakikatnya merupakan kegiatan seorang pemimpin dalam rangka melakukan pembaharuan, perbaikan dan pengembangan agar menghasilkan perubahan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya di suatu organisasi yang dipimpinya untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Kepemimpinan inovatif adalah pilar utama dalam mendorong kreativitas dan pertumbuhan dalam organisasi, terutama di industri start-up yang sangat kompetitif dan dinamis. Dengan memiliki visi jangka panjang, kemampuan untuk menginspirasi, fleksibilitas, dan kecenderungan untuk berinovasi, pemimpin inovatif dapat menciptakan lingkungan

yang mendukung inovasi dan perubahan positif. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, dengan strategi yang tepat, kepemimpinan inovatif dapat membawa organisasi menuju kesuksesan yang berkelanjutan dan berdampak besar dalam dunia bisnis yang terus berubah. Pentingnya kreatifitas dan inovasi pada kemajuan industri rintisan sesuai dengan hasil penelitian Judijanto dkk (2024) yang menjelaskan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepemimpinan yang inovatif, dan adopsi teknologi digital dengan kesuksesan startup artinya semakin perusahaan menerapkan kepemimpinan inovatif semakin berkembang dan maju industri startup tersebut.

Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa fenomena pemimpin yang bisa berinovasi itu penting dalam pengembangan industri startup di Indonesia. oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran dari kepemimpinan inovasi dalam mendorong kreativitas dan inovasi karyawan pada industri startup.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif. Creswell (2016) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif dan narasi dari sumber penelitian yang sedang diamati. Pada penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan secara utuh atau holistik dimana peneliti terjun secara langsung mencari sumber data untuk melengkapi data penelitian. Jenis penelitian yang digunakan ini adalah studi kasus.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Purposive sampling*. Sampel diambil dengan memperhatikan sumber data dan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Bahan pertimbangan untuk memilih partisipan pada penelitian ini adalah partisipan yang bekerja pada industri startup, paham akan bagaimana mengelola industri startup, dan memiliki masa kerja kurang lebih 10 tahun dalam industri startup. Untuk mendapatkan partisipan peneliti melakukan beberapa wawancara terhadap sumber informan dalam perusahaan startup di Semarang. Hasil wawancara didapatkan 2 partisipan. Adapun data demografi sebagai berikut:

Tabel 1. Data Demografi

Nama	AR	NI
Jenis Kelamin	Laki-Laki	Perempuan
Usia	46	38
Status	Menikah	Menikah
Lama Kerja	>10 tahun	<10 tahun
Bagian	Bidang IT	Manager Produk

Sebelum dilakukan proses pengambilan data, peneliti menghubungi partisipan untuk meminta kesediaan partisipan dengan mengisi formulir *informed consent* dan kesediaan partisipasi. Peneliti juga meminta izin untuk melakukan pencatatan dan perekaman sebelum dilakukan proses wawancara.

Pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah model observasi dan wawancara. Observasi pada penelitian ini menggunakan observasi partisipan, peneliti akan terlibat dan datang secara langsung ditengah-tengah kegiatan responden (Moleong, 2010). Wawancara dilakukan dengan teknik semi-terstruktur menggunakan panduan yang disusun secara sistematis berlandaskan karakteristik pemimpin yang inovatif menurut Zenger dan Folkman (2019) dengan indikator 1) Konstruktif, 2) Kreatif, 3) Delekatif, 4) Integratif,

5) Rasional dan Objektif, 6) Pragmatis, 7) Keteladanan, 8) Disiplin dan 9) Adaptabel dan Fleksibel. Metode wawancara yang dilakukan adalah *in-depth interview* (wawancara mendalam) di mana pelaksanaannya lebih bebas dan terbuka, memungkinkan peneliti mendapatkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan (Simanjuntak & Ninin, 2020). Panduan wawancara dalam penelitian ini disajikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 2. Pedoman Wawancara

Indikator	Bukti Pertanyaan
Konstruktif	1) Bisakah Anda memberikan contoh ketika seorang pemimpin memberikan umpan balik yang konstruktif kepada Anda? Bagaimana hal tersebut membantu Anda?
Kreatif	2) Bagaimana menurut Anda, pemimpin yang baik harus menangani kesalahan karyawan? 1) Ceritakan pengalaman Anda ketika seorang pemimpin mengajak tim untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah. Apa hasil dari pendekatan tersebut? 2) Seberapa sering pemimpin Anda menginspirasi Anda untuk mencoba ide-ide baru atau pendekatan yang tidak konvensional?
Delekatif	1) Bagaimana pengalaman Anda dengan pemimpin yang mendelegasikan tugas? Apa dampaknya terhadap pekerjaan Anda dan tim? 2) Seberapa efektif pemimpin Anda dalam mendelegasikan tugas sesuai dengan kemampuan tim?
Integratif	1) Bagaimana pemimpin Anda memastikan bahwa semua anggota tim merasa didengar dan dihargai? 2) Bisakah Anda berbagi contoh ketika pemimpin Anda mengintegrasikan ide dari berbagai anggota tim untuk mencapai solusi terbaik?
Rasional dan Objektif	1) Bagaimana pemimpin Anda membuat keputusan? Apakah mereka lebih mengandalkan data dan fakta atau insting? 2) Ceritakan tentang suatu waktu ketika pemimpin Anda mengambil keputusan yang objektif meskipun ada tekanan emosional.
Pragmatis	1) Bagaimana pemimpin Anda menangani situasi yang menuntut pendekatan praktis dan efisien? 2) Bisakah Anda memberikan contoh di mana pemimpin Anda menunjukkan sikap pragmatis dalam menyelesaikan masalah?
Keteladanan	1) Bagaimana pemimpin Anda memberikan contoh yang baik bagi tim? 2) Apakah ada perilaku tertentu dari pemimpin Anda yang sangat Anda kagumi dan coba tiru?
Disiplin	1) Seberapa penting pemimpin Anda menekankan kedisiplinan dalam tim? Bagaimana mereka menegakkan disiplin? 2) Bisakah Anda memberikan contoh di mana kedisiplinan yang diterapkan oleh pemimpin Anda membantu mencapai tujuan?
Adaptabel dan Fleksibel	1) Bagaimana pemimpin Anda menanggapi perubahan mendadak atau situasi yang tidak terduga? 2) Bisakah Anda berbagi pengalaman ketika pemimpin Anda menunjukkan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan?

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan model analisis interaktif Miles dan Herberman (2014) melalui empat tahap, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan kedua partisipan menunjukkan kepemimpinan inovasi memiliki beberapa aspek penting. pertama, pemimpin yang inovatif memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan

efisiensi dan efektivitas operasional. kedua, mereka cenderung mendukung dan mendorong budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan. Partisipan juga menyebutkan bahwa kepemimpinan inovasi membutuhkan dukungan dari seluruh organisasi, termasuk dari pihak manajemen atas, untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi secara berkelanjutan. Menurut Djafri dkk, (2020) menjelaskan kepemimpinan inovatif adalah kepemimpinan yang memiliki pemikiran inovatif, memberikan ide-ide kreatif, dan dapat mengambil keputusan yang kompleks dengan cepat dan tepat. Peneliti mensintesis kepemimpinan inovatif adalah

kepemimpinan yang memiliki karakter yang kuat, mencetuskan ide-ide segar, memberikan dukungan, dan tepat dalam pengambilan keputusan.

Konstruktif

Konstruktif merupakan kemampuan memotivasi dan melakukan pembinaan secara optimal. Konstruktif merupakan indikator dari kepemimpinan inovasi. Konstruktif pada kepemimpinan inovasi adalah pendekatan yang fokus pada membangun dan mengembangkan ide-ide baru dengan cara yang mendukung, positif, dan produktif. Ini melibatkan memberikan umpan balik yang membangun, mendorong eksperimen, dan menciptakan lingkungan yang aman untuk mencoba hal-hal baru dan belajar dari kesalahan. Pendekatan konstruktif dalam kepemimpinan inovasi membantu tim merasa didukung dalam upaya mereka untuk berinovasi dan terus berkembang. Sesuai dengan jawaban pada kedua partisipan yang menyatakan bahwa mereka membutuhkan pemimpin yang memiliki motivasi dan mampu membina karyawan dengan baik. Partisipan juga mengatakan bahwa mereka memerlukan umpan balik dari pemimpin dalam mengembangkan ide.

"Ya, pemimpin saya pernah memberi umpan balik konstruktif tentang laporan yang saya susun. Dia menunjukkan area yang bisa ditingkatkan dan memberikan saran konkret. Ini membantu saya memahami standar yang diharapkan dan meningkatkan kualitas laporan saya berikutnya."

Partisipan juga menceritakan bahwa pemimpin pada industri startup tidak bisa melihat sebelah mata kesalahan yang dilakukan oleh karyawan namun perlu mengkaji dan mendukung usaha para karyawan sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif.

"Pemimpin yang baik harus menangani kesalahan dengan pendekatan yang konstruktif, memberikan umpan balik yang jelas, dan menawarkan dukungan untuk perbaikan. Mereka harus melihat kesalahan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang."

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2024) menjelaskan bahwa pemimpin yang memiliki jiwa konstruktif mampu memberikan motivasi yang baik bagi karyawannya sehingga berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawannya terutama dalam mengembangkan perusahaan.

Kreatif

Kreatif pada pemimpin inovatif adalah kemampuan untuk berpikir di luar kotak, mengembangkan ide-ide baru, dan menemukan solusi unik untuk masalah yang ada. Pemimpin inovatif memanfaatkan kreativitas mereka untuk mendorong perubahan positif, menginspirasi tim, dan menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan pembelajaran berkelanjutan. Partisipan mengatakan bahwa bekerja di industri startup penting memiliki pemimpin yang

kreatif sehingga dapat membantu mengembangkan ide yang luar biasa.

"Pemimpin saya mengajak tim untuk brainstorming ketika kami menghadapi kendala produksi. Hasilnya, kami menemukan solusi inovatif yang meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya."

Partisipan juga mengungkapkan bahwa untuk mengembangkan kreatifitas karyawan diperlukan dukungan oleh seorang pemimpin.

"Pemimpin saya secara rutin mendorong kami untuk bereksperimen dengan ide-ide baru, terutama saat menghadapi tantangan. Ini membuat kami lebih kreatif dan adaptif."

Sesuai dengan Penelitian Cahyaningrum (2015) yang menjelaskan bahwa pemimpin yang kreatif itu penting dalam mengelola sekolah maupun perusahaan hal ini dikarenakan dengan adanya pemimpin yang kreatif maka akan memunculkan ide baru yang luar biasa.

Delegatif

Delegatif merupakan kemampuan mendelegasikan tugas sesuai deskripsi, jabatan, dan tanggung jawabnya. Delegatif dalam kepemimpinan inovasi adalah pendekatan di mana pemimpin memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas secara mandiri. Ini melibatkan memberikan kepercayaan kepada tim untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide mereka sendiri, serta memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan. Pendekatan delegatif memungkinkan tim untuk merasa diberdayakan, meningkatkan kreativitas, dan mendorong kolaborasi, yang semuanya penting untuk menciptakan lingkungan inovatif.

Kedua partisipan juga menjelaskan bahwa dalam mengelola industri startup tidak selalu pemimpin yang memberi keputusan namun pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil keputusan sesuai dengan apa yang dikerjakan.

"Pengalaman saya positif; pemimpin yang mendelegasikan tugas membuat tim lebih mandiri dan meningkatkan produktivitas serta kreativitas."

Partisipan menambahkan juga bahwa ketika bekerja di industri startup meskipun terkadang pemimpin mendelegasikan tugas pada tim, namun masih mempertimbangkan beberapa hal terutama kemampuan setiap karyawannya.

"Pemimpin saya sangat efektif dalam mendelegasikan tugas, selalu mempertimbangkan kemampuan individu, sehingga tugas diselesaikan dengan baik dan tim berkembang."

Sesuai dengan penelitian Prasetya, Wasiati dan Azhari (2017) yang menjelaskan bahwa model kepemimpinan delegatif sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adaptabel dan Fleksibel

Adaptabel dan fleksibel dalam kepemimpinan inovasi adalah kemampuan pemimpin untuk cepat menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan baru, serta bersedia mengubah pendekatan atau strategi sesuai kebutuhan. Pemimpin yang adaptabel dan fleksibel dapat mengenali peluang dan ancaman yang muncul, serta merespons dengan cara yang memungkinkan tim untuk tetap produktif dan inovatif. Ini juga melibatkan kemampuan untuk menerima umpan balik dan mengimplementasikan perbaikan secara kontinu.

Para partisipan mencatat bahwa pemimpin yang adaptabel cepat dalam menyesuaikan strategi saat menghadapi perubahan atau tantangan baru. Contohnya, ketika terdapat perubahan mendadak dalam proyek, pemimpin segera mengatur ulang prioritas dan alokasi sumber daya untuk memastikan tim tetap fokus dan produktif. Partisipan juga mengatakan bahwa Pendekatan adaptabel dan fleksibel ini berdampak positif terhadap tim, meningkatkan rasa percaya diri, kolaborasi, dan inovasi. Anggota tim merasa didukung dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan tim dan keberhasilan proyek.

"Pemimpin saya selalu terbuka terhadap ide-ide baru dan cepat menyesuaikan strategi saat menghadapi perubahan, memastikan tim tetap fokus dan produktif."

Partisipan menjelaskan pemimpin yang fleksibel selalu terbuka terhadap ide-ide baru dari anggota tim. Mereka tidak hanya mendengarkan masukan tetapi juga mengimplementasikan ide-ide tersebut ketika dianggap bermanfaat untuk kemajuan proyek atau organisasi.

"Saat ada perubahan mendadak dalam proyek, pemimpin saya mengatur ulang prioritas dan sumber daya dengan cepat, memungkinkan tim untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan."

Penelitian Kaligis (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan adaptabel dan fleksibel melibatkan kemampuan untuk mengenali perubahan, mengantisipasi dampaknya, dan merespon dengan fleksibilitas dan inovasi.

Integratif

Integratif pada kepemimpinan inovasi adalah pendekatan di mana pemimpin menggabungkan berbagai ide, perspektif, dan sumber daya dari seluruh tim untuk menciptakan solusi inovatif. Pemimpin integratif mendorong kolaborasi dan sinergi, menghubungkan kontribusi individu menjadi satu kesatuan yang lebih besar dan lebih efektif. Pendekatan ini memastikan bahwa semua anggota tim

merasa didengar dan dihargai, serta meningkatkan keberhasilan inovasi melalui keragaman pemikiran dan keahlian. Hasil dari wawancara dengan kedua partisipan mengatakan bahwa dalam industri startup memang harus memiliki pemimpin yang siap kolaborasi dengan berbagai bagian dan bidang dalam perusahaan hal ini dikarenakan untuk mengelola industri startup pimpinan tidak boleh egois dan mementingkan kepentingan sendiri namun saling dan harus kerjasama sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai.

"Pemimpin saya mengadakan pertemuan rutin untuk mendengarkan ide dan masukan dari semua anggota tim, serta memberikan apresiasi terhadap kontribusi mereka."

Partisipan juga menambahkan bahwa ketika menghadapi permasalahan dan persaingan yang ketat dalam dunia industri startup pimpinan harus memikirkan matang-matang tentang solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dengan mengadakan pertemuan dari berbagai bagian.

"Saat menghadapi masalah pemasaran, pemimpin saya mengumpulkan ide dari tim kreatif, penjualan, dan analitik. Dengan menggabungkan perspektif tersebut, kami merancang kampanye yang sukses dan inovatif."

Sesuai dengan penelitian Srimulyani (2016) menyatakan bahwa model kepemimpinan integratif berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan dalam bekerja.

Rasional dan Objektif

Rasional dan objektif dalam kepemimpinan inovasi adalah kemampuan pemimpin untuk membuat keputusan berdasarkan data dan fakta yang konkret, bukan emosi atau bias pribadi. Pemimpin yang rasional dan objektif mampu menganalisis situasi dengan jelas, mengevaluasi berbagai opsi dengan hati-hati, dan memilih tindakan yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan inovasi. Pendekatan ini memastikan bahwa keputusan yang diambil adalah adil, transparan, dan didasarkan pada pertimbangan yang logis dan akurat.

Partisipan mencatat bahwa pemimpin yang rasional dan objektif selalu menggunakan data dan fakta untuk mendukung pengambilan keputusan. Mereka mengumpulkan informasi yang relevan dan menganalisisnya dengan hati-hati sebelum membuat keputusan.

"Pemimpin saya selalu menggunakan data dan fakta dalam pengambilan keputusan, memastikan setiap langkah didasarkan pada analisis yang mendalam dan pertimbangan logis."

Para partisipan mengungkapkan bahwa pemimpin yang rasional dapat mengelola emosi mereka dengan baik dan tidak membiarkan emosi mempengaruhi pengambilan

keputusan. Mereka tetap tenang dan berkepala dingin, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan. Partisipan juga menambahkan pemimpin yang objektif konsisten dalam pendekatan mereka terhadap pengambilan keputusan. Mereka menggunakan kerangka kerja dan prinsip yang sama untuk mengevaluasi situasi yang berbeda, yang membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan dapat diprediksi.

"Saat merencanakan produk baru, pemimpin saya menganalisis tren pasar dan data pelanggan secara mendalam. Berdasarkan analisis tersebut, kami mengembangkan fitur produk yang terbukti sangat diminati oleh pasar."

Sesuai dengan hasil penelitian Rahman (2021) yang menjelaskan bahwa tindakan rasional dan objektif dalam gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi berkembangnya suatu organisasi.

Pragmatis

Pragmatis dalam kepemimpinan inovasi adalah kemampuan pemimpin untuk fokus pada solusi praktis dan hasil nyata daripada teori atau idealisme semata. Pemimpin yang pragmatis mencari pendekatan yang efisien dan efektif untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan, dengan mempertimbangkan konteks dan sumber daya yang tersedia. Mereka fleksibel dalam metodologi, terbuka terhadap perubahan, dan siap untuk menyesuaikan strategi sesuai kebutuhan situasional.

Partisipan mengatakan bahwa pemimpin yang pragmatis selalu mencari solusi yang praktis dan dapat diterapkan segera. Mereka lebih memprioritaskan hasil nyata daripada teori atau konsep yang rumit.

"Pemimpin saya selalu mencari solusi praktis dan efisien, menyesuaikan strategi sesuai dengan situasi dan sumber daya yang tersedia."

Para partisipan mengungkapkan bahwa pemimpin pragmatis sangat efisien dalam penggunaan sumber daya yang tersedia. Mereka memastikan bahwa setiap langkah yang diambil adalah yang paling efektif dalam hal waktu dan biaya. Salah satu partisipan menceritakan pengalaman di mana pemimpin mereka menghadapi keterbatasan anggaran dalam proyek. Pemimpin tersebut mengevaluasi semua opsi yang tersedia dan memilih untuk mengimplementasikan solusi yang lebih sederhana namun efektif, alih-alih menunda proyek untuk mencari pendanaan tambahan. Keputusan ini memungkinkan proyek untuk tetap berjalan dan mencapai hasil yang memuaskan dengan sumber daya yang ada.

"Saat proyek menghadapi kendala teknis, pemimpin saya memilih solusi sementara yang efektif untuk menjaga kemajuan, sambil mencari solusi jangka panjang yang lebih optimal."

Sesuai dengan penelitian Avers, Hunter, Angie, Eubanks, dan Mumford (2009) yang dalam penelitiannya dijelaskan bahwa model kepemimpinan yang pragmatis dapat memajukan suatu organisasi yang dikelola.

Keteladanan

Keteladanan dalam kepemimpinan inovasi adalah kemampuan pemimpin untuk menjadi contoh yang baik bagi anggota tim dalam hal perilaku, etika kerja, dan pendekatan terhadap inovasi. Pemimpin yang teladan menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, transparansi, integritas, dan terus mendorong serta menginspirasi tim untuk berpikir kreatif dan berinovasi. Pemimpin yang teladan tidak hanya memberikan arahan tetapi juga aktif terlibat dalam proses inovasi, menunjukkan dedikasi dan antusiasme yang dapat diikuti oleh anggota tim.

Partisipan mengatakan bahwa pemimpin yang menjadi teladan selalu menunjukkan etika dan integritas yang tinggi dalam setiap tindakan mereka. Mereka konsisten dengan nilai-nilai organisasi dan memastikan bahwa perilaku mereka mencerminkan standar yang diharapkan dari seluruh tim.

"Pemimpin saya selalu terlibat aktif dalam proyek inovatif, menunjukkan komitmen dan antusiasme yang menginspirasi tim untuk bekerja keras dan berpikir kreatif."

Para partisipan mengungkapkan bahwa pemimpin yang menjadi teladan menginspirasi tim melalui tindakan mereka. Mereka menunjukkan antusiasme, kreativitas, dan ketekunan, yang mendorong anggota tim untuk juga berusaha keras dan berpikir inovatif.

"Pemimpin saya mendorong eksperimen dengan menguji sendiri ide-ide baru, menunjukkan bahwa tidak apa-apa untuk mencoba dan belajar dari kegagalan, yang memotivasi tim untuk berinovasi tanpa takut akan kesalahan."

Farida (2017) dalam penelitiannya menyatakan Kelebihan sifat, kemampuan, pengalaman yang dimiliki oleh pemimpin menjadikan keteladanan bagi pengikutnya, sehingga jiwa pemimpin akan membentuk jiwa anggota kelompoknya.

Disiplin

Disiplin dalam kepemimpinan inovasi adalah kemampuan pemimpin untuk menetapkan dan mempertahankan standar tinggi serta memastikan konsistensi dalam penerapan proses dan praktik inovasi. Pemimpin yang disiplin memastikan bahwa tim mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, mengelola waktu dengan baik, dan bertanggung jawab atas tugas dan proyek mereka. Disiplin dalam kepemimpinan inovasi membantu menciptakan kerangka kerja yang memungkinkan kreativitas dan inovasi berkembang secara terstruktur dan efisien.

Partisipan mengatakan bahwa pemimpin yang disiplin selalu menerapkan prosedur dan aturan yang ketat. Mereka memastikan bahwa setiap anggota tim memahami dan mengikuti proses yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama.

"Pemimpin saya menetapkan jadwal yang ketat dan memastikan semua anggota tim mematuhi proses yang telah ditentukan, sehingga inovasi dapat berkembang dalam kerangka yang terorganisir."

Para partisipan mengungkapkan bahwa pemimpin yang disiplin menekankan pentingnya tanggung jawab dan akuntabilitas. Mereka memastikan bahwa setiap anggota tim bertanggung jawab atas tugas mereka dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki kinerja jika diperlukan.

"Saat mengerjakan proyek baru, pemimpin saya memastikan kami mengikuti rencana proyek dengan cermat, memantau kemajuan secara rutin, dan memberikan umpan balik tepat waktu untuk menjaga fokus dan kualitas kerja."

Sesuai dengan hasil penelitian Apriyanti (2023) Berdasarkan hasil analisis diperoleh data, bahwa peran pemimpin dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan yakni memiliki cara dan tindakannya sendiri seperti: pentingnya menerapkan operasional prosedur yang berlaku, serta pentingnya untuk selalu taat kepada peraturan yang ada.

PEMBAHASAN

Apriannoor (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai kegiatan yang dilakukan atasan pada bawahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan efisien demi kemajuan dalam suatu organisasi. Dalam menunjang kemajuan suatu organisasi diperlukan adanya dukungan sosial dari seorang pemimpin untuk kesejahteraan karyawannya. Selain itu seorang pemimpin juga harus memiliki sembilan sikap yang harus diterapkan dalam memimpin suatu organisasi yakni indikator 1) Konstruktif, 2) Kreatif, 3) Delegatif, 4) Integratif, 5) Rasional dan Objektif, 6) Pragmatis, 7) Keteladanan, 8) Disiplin dan 9) Adaptabel dan Fleksibel. Hal ini sesuai dengan pendapat Saputri (2021) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi sebagai suatu reward yang diberikan oleh karyawan agar karyawan merasa terikat sehingga dapat melakukan hal-hal positif yang pada akhirnya akan memberikan kemajuan bagi perusahaan. Pendapat tersebut juga dilakukan pada industri startup di Semarang dimana pada industri Startup tersebut karyawan mendapatkan dukungan penuh untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kreatifitas dan inovasi demi mengikuti perkembangan kemajuan teknologi yang semakin canggih.

Kreatifitas merupakan kemampuan individu untuk mempergunakan imajinasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain

dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna (Bara, 2012). Perilaku kreatif mengarahkan manusia ke arah kemungkinan masa depan yang lebih baik, mengingat bahwa kecerdasan dan kreativitas adalah alat yang diperlukan bagi individu untuk berpartisipasi dalam era teknologi maju (Leggett, 2017). Sedangkan menurut Rosenfeld (dalam Sutarno, 2012), inovasi adalah transformasi pengetahuan kepada produk, proses dan jasa baru, tindakan menggunakan sesuatu yang baru.

Untuk mendukung kemajuan perkembangan industri startup dengan kemajuan kreatifitas dan inovasi dibutuhkan model kepemimpinan inovatif. Kepemimpinan inovatif tidak hanya berperan dalam menginspirasi dan memotivasi tim, tetapi juga menciptakan ekosistem yang mendukung perkembangan ide-ide baru dan solusi kreatif. Kepemimpinan inovatif tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan bisnis jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan melalui pembaruan yang terus-menerus dan eksplorasi ide-ide baru (Metcalf dkk, 2015). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap kedua subjek menunjukkan bahwa penting dalam suatu industri startup menerapkan gaya kepemimpinan inovasi. Dengan pemimpin yang berinovasi maka industri startup di Indonesia khususnya di Semarang mampu bersaing dengan industri startup lainnya di Luar Negeri. Fitrah dkk (2021) mengatakan Inovasi menjadi faktor yang menopang keberhasilan kepemimpinan eksekutif. Pemimpin dapat dikatakan sukses adalah pemimpin yang benar-benar inovatif. Di era saat ini, kita membutuhkan pemimpin yang dapat berfikir kreatif dan inovatif.

Salah satu aspek terpenting dari kepemimpinan inovatif adalah menciptakan budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan inovasi (Suyetno, 2021). Budaya semacam ini mendorong eksplorasi, eksperimen, dan toleransi terhadap kegagalan. Pemimpin inovatif menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa aman untuk mengemukakan ide-ide baru tanpa takut akan konsekuensi negatif jika ide tersebut tidak berhasil. Kegagalan dianggap sebagai bagian dari proses pembelajaran yang penting, sehingga setiap upaya inovatif dihargai sebagai langkah maju dalam proses pengembangan.

Kepemimpinan inovatif juga memberikan otonomi dan kebebasan kepada anggota tim untuk berpikir dan bertindak di luar batasan-batasan tradisional. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengeksplorasi dan mengembangkan ide-ide mereka, pemimpin inovatif menciptakan peluang bagi inovasi yang lebih besar (Anas dkk, 2021). Kebebasan ini juga meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, pemimpin inovatif mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif di seluruh organisasi (Kimberly dkk, 2011). Lebih lanjut Kimberly menjelaskan bahwa pemimpin yang inovatif menciptakan platform di mana ide-ide dapat dibagikan, didiskusikan, dan dikembangkan secara kolektif. Kolaborasi lintas fungsi ini tidak hanya memperkaya kualitas ide yang dihasilkan, tetapi juga membangun rasa kebersamaan dan kepemilikan di

antara anggota tim. Melalui kolaborasi, berbagai perspektif dapat digabungkan untuk menciptakan solusi yang lebih inovatif dan efektif.

Investasi dalam pengembangan tim juga merupakan aspek penting dari kepemimpinan inovatif. Pemimpin yang berkomitmen terhadap inovasi memahami bahwa pengetahuan dan keterampilan adalah bahan bakar bagi kreativitas (Maladzi dkk, 2012). Hal yang dilakukan adalah dengan berinvestasi dalam pelatihan, workshop, dan kesempatan belajar lainnya untuk memperluas wawasan dan kemampuan anggota tim. Dengan sumber daya dan pengetahuan yang memadai, anggota tim lebih siap untuk mengembangkan ide-ide baru dan solusi kreatif. Pemberian penghargaan dan pengakuan atas kontribusi inovatif adalah strategi efektif lainnya yang digunakan oleh pemimpin inovatif (Wilson dkk, 2012). Dengan mengakui dan merayakan usaha serta pencapaian anggota tim, pemimpin dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan. Penghargaan ini mendorong anggota tim untuk terus berinovasi dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

Di tengah perubahan cepat dan ketidakpastian yang dihadapi oleh industri start-up, kemampuan untuk beradaptasi adalah kunci. Pemimpin inovatif mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, fleksibel dalam pendekatan, dan mengarahkan tim untuk tetap fokus pada inovasi meskipun ada tantangan. Fleksibilitas ini memungkinkan start-up untuk tetap relevan dan kompetitif dalam lingkungan yang dinamis. Secara keseluruhan, kepemimpinan inovatif adalah katalisator utama bagi kreativitas dan inovasi dalam industri start-up. Dengan memiliki visi yang jelas, menciptakan budaya yang mendukung, memberikan otonomi, mendorong kolaborasi, membangun kepercayaan, menyediakan pelatihan, mencontohkan inovasi, memberikan penghargaan, dan tetap adaptif, pemimpin dapat memfasilitasi lahirnya ide-ide baru dan pengembangan solusi inovatif. Dalam konteks ini, kepemimpinan inovatif bukan hanya sebuah keuntungan, tetapi sebuah keharusan untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang terus berkembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan inovatif memainkan peran krusial dalam mendorong kreativitas dan inovasi pada industri start-up. Dengan menciptakan visi yang inspiratif, membangun budaya yang mendukung, memberikan otonomi, mendorong kolaborasi, membangun kepercayaan, berinvestasi dalam pengembangan tim, menjadi teladan inovatif, memberikan penghargaan, dan tetap adaptif, pemimpin inovatif dapat membawa organisasi menuju kesuksesan yang berkelanjutan dan berdampak besar dalam dunia bisnis yang terus berkembang. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan inovatif bukan hanya sekedar keunggulan kompetitif, tetapi sebuah keharusan untuk keberhasilan jangka panjang dalam industri start-up.

Saran untuk peneliti selanjutnya penelitian lebih lanjut dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana berbagai gaya kepemimpinan inovatif mempengaruhi kinerja startup

dalam konteks yang berbeda, termasuk perbedaan budaya dan industri. Selain itu, penelitian longitudinal yang melacak perubahan dan perkembangan kepemimpinan inovatif dalam jangka panjang dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, A., & A. (2021). kepemimpinan Inovatif Dalam Pelaksanaan Program Swasembada Pangan Nasional Di Kabupaten Bone. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol 6 No 2, 90-99.
- Aprianoor., M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Intrinstik Terhadap Kepatuhan Pada Peraturan Jam Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol 6 No 4, Hal 568-579.
- Apriyanti, H. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan Di BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo Lampung Selatan. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Avers, K. B. (2009). Charismatic, Ideological, Pragmatic Leaders : An Examination of Leader-Leader Interaction. *Journal The Leadership Quarterly*, Vol 20 Issue 3, Pages 299-315.
- Bakhar, M. B. (2023). *Perkembangan Startup Di Indonesia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Bara, A. (2012). Membangun Kreativitas Pustakawan Di Perpustakaan. *Jurnal Iqra'*, Vol 6 No 2, Hal 40-51.
- Bhagat, R. &. (2019). Evaluation of Personal Innovativeness and Perceived Expertise On Digital Marketing Adoption by Woman Entrepreneurs of Micro and Small Enterprises. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6 (1), 338-351.
- Bungin, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cahyani, F. D. (2023). Leadership Style and Work Environment on Employee Performance. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol 11 no 2, Hal 204-212.
- Cahyaningrum, E. S. (2015). Mengembangkan Kreativitas Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak*, Vol 4 No 2, Hal 640-645.
- Chalim, A. S. (2012). *Urgensi Kepemimpinan Inovatif Menyiapkan Sekolah Bernuansa Islam Tetap Eksis di Era Globalisasi*. Jetis Kulon: Ponpes Jagad' Alimussirry.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan campuran 4th ed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Djafri, N. A. (2020). Manajemen Kepemimpinan Inovatif Pada Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Perspektif Merdeka Belajar Era New Normal. *Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1441-1453.
- Farida. (2017). Keteladanan Kepemimpinan Mempengaruhi Jiwa Kelompok. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol 2 No 1, Hal 1-18.
- Fitrah, P. H. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Inovatif Dalam Mengoptimalkan Mutu Pendidikan. *Alsyst: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, Vol 1 No 1, Hal 168-177.
- Jaya, M. R. (2017, Maret 1). Analisis Factor Keberhasilan Startup Digital di Yogyakarta. *SNATIF Universitas Muria Kudus*, pp. 10-20.
- Judijanto., F. T. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Inovatif, dan Teknologi Digital terhadap keberhasilan Bisnis Industri Startup di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*, Vol 2 No 1, hal 24-34.
- Kaligis, V. (2023). Penyuluhan Kepemimpinan Yang Adabtable Untuk Mendukung Kesuksesan Lingkungan Yang Berubah-ubah. *Jumpa: Jurnal Pengabdian Masyarakat Paguntaka*, Vol 1 No 2, hal 39-45.
- Kimberly, L. N. (2011). Innovation Management in Local Government: An Empirical Anlysis of Suburban Municipalities. *International Journal of Organization Theory and Behaviour*, 14 (3), 301-328.
- Leggett, N. (2017). Early Childhood Creativity: Challenging Educators in Their Role to Intentionally Develop Creative thingking in children. *Early Childhood 140 Educational Journal*, 45 (6), 845-853.
- Maladzi, W. R. (2012). The Impact of innovative Leadership on Organisational Culture Ehitin South African Small and Medium Enterprises in the Western Cape, South Africa. *African Journal Business Management*, 6 (39), 7.
- Metcalfe, M. &. (2015). *The Art Of LLeading Change: Innovative Leaders Transformation Model*.

- Moleong, L. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mudo, S. (2015). *Apa itu Bisnis Startup? dan Bagaimana Perkembangannya?* Retrieved from Techinasia.com: <https://id.techinasia.com/talk/apa-itu-bisnis-startup-dan-bagaimanaperkembangannya>
- Prasetya, D. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan delegatif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten jember. *International Journal of Social Science and Business*, Vol 1 (3), 197-208.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol 8 No 1, Hal 127-133.
- Rahman, I. (2021). Tindakan Rasional Pada Gaya Kepemimpinan Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, Vol 7 No 1.
- Salamzadeh, A. &. (2015). Startup Companies: Life cycle and challenges. In *The 4th International conference on employment, education and entrepreneurship (EEE)*.
- Saputra, P. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Konstruktif dan Kekuatan Sosial Terhadap Kesejahteraan Pegawai. *Jubid: Jurnal Bisnis Inovatif dan Digital*, Vol 1 No 1, hal 19-25.
- Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol 9 No 2, Hal 345-356.
- Simanjuntak, F. &. (2020). Gamabaran Work Life Balance Pada Pasukan Penjaga Perdamaian Indonesia: Studi Kualitatif. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi (Journal Psychology of Science and Profession)*, Vol 4 No 3, hal 162-171.
- Srimulyani, V. (2016). Analisis Pagaruh Integratif Leadership Terhadap Organizational Justice, Employee engagement dan Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol 9 No 2.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutarno. (2012). *Serba Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suyetno. (2021). Kepemimpinan Inovatif dalam penyelenggaraan Pendidikan di Masa Pandemi Covid-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol 3 No 6, Hal 4245-4253.
- Tom, D. (2012). Creativity: Linking Theory and Practice For Entrepreneurs. *Technology Innovation Management Review*, 2 (8).
- Wilson, R. M. (2012). The Impact of Innovative Leadership on Organisational Culture Within South African small and medium enterprises in the Western Cape, South African. *African Journal of Bussines Management*, 6(39), 10438-10444.
- Yusuf, M. &. (2023). Innovative Work Behaviour at Startup: Role of Inclusive Leadershi, Psychological Safety, and Psychological Empowerment. *Gajah Mada Journal Of Psychology*, Vol 9 No 1, Hal 123-144. DOI: 10.22146/gamajop.78672.
- Zenger, J. &. (2019). Research: Woman Score Higher than Men in Most Leadership Skills. *Havard Business Review*, 4-8.