
PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBANGUN MOTIVASI INOVASI SERTA KEUNGGULAN BERSAING PELAKU USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DI JAKARTA

Ari Prihatni, Lolitandari Gunawan, Hasrat Putera Damai Daeli, Teuku Alexander Azwani Amzul, Susanto Yogo Purnomo, Lisandari Gunawan

Universitas Bung Karno, Jakarta, Indonesia

prihatni.ari@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam memicu motivasi inovasi yang berujung pada pencapaian keunggulan bersaing bagi pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di wilayah Jakarta. Di tengah ketatnya persaingan bisnis di ibu kota, UMKM menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan eksistensinya, sehingga diperlukan kapabilitas internal yang kuat untuk terus beradaptasi. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai motor penggerak yang memberikan visi inspirasional dan stimulasi intelektual bagi karyawan untuk berpikir kreatif melampaui batasan konvensional. Sejalan dengan itu, budaya organisasi yang adaptif berfungsi sebagai fondasi nilai yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman untuk bereksperimen dan melakukan pembaruan secara berkelanjutan. Interaksi sinergis antara gaya kepemimpinan yang visioner dan budaya kerja yang solid terbukti mampu meningkatkan motivasi inovasi secara signifikan di dalam organisasi. Motivasi inilah yang mendorong munculnya keunikan produk, efisiensi proses, dan strategi pemasaran yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar perkotaan yang dinamis. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa keunggulan bersaing yang berkelanjutan bagi UMKM Jakarta tidak hanya bersumber dari keunggulan materi atau teknologi semata, melainkan dari kemampuan manajerial dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan iklim organisasi yang inovatif. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan transformasional ke dalam struktur budaya kerja, pelaku UMKM dapat membangun posisi tawar yang lebih kuat dan memiliki daya tahan yang lebih tinggi terhadap disrupsi ekonomi. Strategi ini menjadi kunci utama bagi UMKM untuk naik kelas dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi regional Jakarta di masa depan.

Keywords: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keunggulan Bersaing

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational culture in triggering innovation motivation, which leads to the achievement of competitive advantage for Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Jakarta. Amidst intense business competition in the capital city, MSMEs face significant challenges in maintaining their existence, necessitating strong internal



capabilities to continuously adapt. Transformational leadership serves as a driving force that provides an inspirational vision and intellectual stimulation for employees to think creatively beyond conventional boundaries. Concurrently, an adaptive organizational culture functions as a value foundation that supports the creation of a safe work environment for experimentation and continuous renewal. The synergistic interaction between a visionary leadership style and a solid work culture is proven to significantly increase innovation motivation within the organization. This motivation drives the emergence of product uniqueness, process efficiency, and marketing strategies that are more relevant to the needs of a dynamic urban market. The discussion results indicate that sustainable competitive advantage for Jakarta's MSMEs does not merely stem from material or technological superiority but from managerial ability in managing human resources and creating an innovative organizational climate. By integrating transformational leadership values into the structure of the work culture, MSME actors can build a stronger bargaining position and possess higher resilience against economic disruption. This strategy is the primary key for MSMEs to scale up and contribute more significantly to Jakarta's regional economic growth in the future.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Competitive Advantage

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi merupakan dua pilar fundamental yang menentukan arah serta daya tahan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di tengah ekosistem bisnis Jakarta yang sangat kompetitif dan dinamis. Sebagai pusat ekonomi nasional, Jakarta menawarkan peluang pasar yang masif namun sekaligus menuntut standar efisiensi serta kreativitas yang tinggi bagi setiap pelaku usaha yang ingin bertahan. Dalam konteks ini, keberhasilan UMKM tidak lagi hanya ditentukan oleh besarnya modal finansial atau lokasi fisik yang strategis, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh kapabilitas internal dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan atmosfer kerja yang mendukung lahirnya gagasan-gagasan baru. Pemimpin yang mampu mentransformasi pola pikir pengikutnya serta budaya yang menghargai nilai-nilai adaptasi menjadi kunci utama dalam memicu motivasi inovasi, yang pada akhirnya akan bermuara pada pencapaian keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Penguatan sektor UMKM di Jakarta menjadi sangat krusial mengingat kontribusinya yang besar terhadap Produk Domestik Regional Bruto, namun seringkali terkendala oleh manajemen internal yang masih bersifat konvensional dan kurang adaptif terhadap perubahan global.

Kepemimpinan transformasional di lingkungan UMKM Jakarta memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari gaya kepemimpinan transaksional yang hanya berorientasi pada hasil jangka pendek. Seorang pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pertukaran jasa dengan upah atau pemenuhan target harian, tetapi ia bekerja melalui dimensi utama seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Menurut Purwanto et al. (2021), dampak gaya kepemimpinan transformasional sangat signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, terutama di era digital yang menuntut kecepatan adaptasi. Di kota sebesar Jakarta, di mana perubahan tren



terjadi dalam hitungan hari, pemimpin UMKM harus mampu menjadi sosok panutan yang memiliki visi jangka panjang yang jelas. Mereka menginspirasi karyawan atau anggota timnya untuk melihat melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Dengan memberikan stimulasi intelektual, pemimpin mendorong timnya untuk mempertanyakan status quo dan mencari cara-cara yang lebih efisien dalam melayani pelanggan atau memproduksi barang. Hal ini dipertegas oleh Sugiono (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam menghadapi disrupsi ekonomi pada sektor usaha kecil di Jakarta menjadi penentu apakah sebuah unit usaha mampu melakukan pivot bisnis atau justru tergerus oleh persaingan yang ada.

Sejalan dengan kepemimpinan, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang menyatukan setiap individu dalam satu frekuensi kerja yang sama. Di Jakarta, keberagaman latar belakang tenaga kerja pada sektor UMKM memerlukan sebuah budaya organisasi yang kuat untuk meminimalisir konflik dan memaksimalkan kolaborasi. Budaya organisasi yang adaptif akan menciptakan rasa aman bagi karyawan untuk bereksperimen tanpa rasa takut yang berlebihan terhadap kegagalan. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika sebuah UMKM memiliki budaya yang terbuka terhadap perubahan dan sangat menghargai masukan dari setiap level, maka nilai-nilai tersebut akan terinternalisasi menjadi perilaku sehari-hari. Budaya ini bertindak sebagai kompas yang mengarahkan perilaku karyawan bahkan tanpa pengawasan langsung dari pemilik usaha. Kepercayaan, transparansi, dan semangat gotong royong yang menjadi ciri khas budaya lokal namun dipadukan dengan profesionalisme urban Jakarta akan membentuk fondasi yang kokoh bagi pertumbuhan usaha. Sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo (2018), budaya organisasi yang adaptif memiliki pengaruh langsung terhadap kapasitas inovasi perusahaan, terutama bagi usaha rintisan yang sedang mencari bentuk model bisnis yang paling efisien.

Interaksi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara langsung menjadi motor penggerak bagi motivasi inovasi di tingkat individu maupun tim. Motivasi inovasi bukanlah sesuatu yang muncul secara instan, melainkan hasil dari lingkungan yang secara konsisten merangsang rasa ingin tahu dan memberikan apresiasi terhadap setiap upaya pembaruan. Pemimpin yang suportif akan meningkatkan efikasi diri karyawan, membuat mereka merasa mampu untuk menghasilkan ide-ide inovatif baik dalam hal proses bisnis, pemasaran digital, maupun pengembangan produk. Mulyadi (2020) menyoroti peran motivasi inovasi dalam memediasi pengaruh lingkungan bisnis terhadap performa UMKM, di mana dorongan internal karyawan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan menjadi aset yang sangat berharga. Di Jakarta, inovasi seringkali berarti kemampuan untuk melakukan digitalisasi usaha secara cepat atau mengubah model bisnis dari offline menjadi omnichannel. Motivasi inovasi yang tinggi memastikan bahwa UMKM tidak hanya sekadar mengikuti arus, tetapi berani mengambil inisiatif untuk menciptakan nilai tambah yang tidak dimiliki oleh kompetitor lain. Inovasi inilah yang menjadi bahan bakar utama bagi UMKM untuk terus relevan di mata konsumen yang semakin cerdas dan memiliki banyak pilihan produk di ujung jari mereka.



Keunggulan bersaing merupakan output akhir yang ingin dicapai melalui sinergi faktor-faktor internal tersebut. Dalam teori manajemen strategis, keunggulan bersaing yang berkelanjutan dapat diraih jika sebuah organisasi memiliki sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan terorganisir dengan baik. Bagi UMKM di Jakarta, sumber daya yang paling sulit ditiru oleh pesaing bukanlah teknologi atau produknya semata, karena kedua hal tersebut sangat mudah untuk diduplikasi dalam waktu singkat melalui bantuan teknologi manufaktur modern. Hal yang paling sulit ditiru adalah pola kepemimpinan yang mengakar dan budaya kerja yang sangat solid. Haryadi et al. (2022) berargumen bahwa implementasi manajemen strategis yang tepat sangat diperlukan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif UMKM, terutama bagi mereka yang beroperasi di wilayah suburban dan metropolis seperti Jakarta. Ketika sebuah UMKM mampu melahirkan inovasi secara terus-menerus berkat motivasi tim yang terjaga, mereka secara otomatis membangun posisi tawar yang lebih kuat di pasar. Keunggulan ini bisa berupa kecepatan dalam merespons permintaan pasar, kualitas layanan pelanggan yang lebih personal, atau keunikan produk yang memiliki narasi kuat di balik proses pembuatannya yang sulit dipahami oleh pesaing tanpa budaya yang serupa.

Keunggulan bersaing tersebut menjadi sangat relevan mengingat tantangan geografis dan sosiologis Jakarta yang unik. Biaya operasional yang tinggi, termasuk sewa tempat dan upah minimum yang terus meningkat, mengharuskan UMKM untuk memiliki margin keuntungan yang sehat melalui diferensiasi produk. UMKM yang hanya mengandalkan strategi harga murah tanpa adanya inovasi akan terjebak dalam perang harga yang merugikan. Sebaliknya, melalui kepemimpinan transformasional, pemilik usaha dapat mengarahkan timnya untuk fokus pada peningkatan nilai guna bagi pelanggan sehingga harga bukan lagi menjadi satu-satunya pertimbangan konsumen. Tjiptono (2018) menekankan bahwa strategi pemasaran yang dipadukan dengan inovasi berkelanjutan adalah kunci utama keunggulan bersaing UMKM di Indonesia agar tidak hanya menjadi pemain lokal. Budaya organisasi yang mengutamakan kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional akan memastikan bahwa setiap rupiah yang dikeluarkan sebagai biaya produksi dapat menghasilkan output yang maksimal. Ratnawati (2020) menambahkan bahwa faktor-faktor penentu keunggulan bersaing berkelanjutan pada industri kreatif menengah sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan dan menerjemahkannya menjadi solusi pasar yang nyata.

Lebih jauh lagi, peran kepemimpinan transformasional juga terlihat dalam kemampuan pemimpin untuk membangun jejaring atau networking yang luas di Jakarta. Ekosistem bisnis di Jakarta sangat bergantung pada kolaborasi antar-pihak, mulai dari pemasok, platform e-commerce, hingga dukungan pemerintah daerah melalui berbagai program pemberdayaan. Pemimpin transformasional memiliki kecerdasan emosional yang tinggi untuk menjalin kemitraan strategis yang dapat memperkuat posisi UMKM mereka di mata pemangku kepentingan. Mereka tidak melihat pesaing hanya sebagai musuh yang harus dikalahkan, melainkan sebagai mitra potensial dalam membangun ekosistem industri yang lebih sehat. Ghazali dan Latan (2020) melalui analisis mereka menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja UMKM seringkali melalui jalur inovasi produk yang dihasilkan dari kolaborasi tim yang solid. Kemampuan untuk beradaptasi



dengan regulasi pemerintah yang sering berubah dan memanfaatkan fasilitas pelatihan serta akses pembiayaan adalah bentuk manifestasi dari stimulasi intelektual sang pemimpin terhadap jalannya organisasi agar tetap berada dalam koridor hukum namun tetap progresif.

Namun, penerapan kepemimpinan transformasional dan pembentukan budaya organisasi yang ideal bukan tanpa hambatan yang signifikan. Banyak pelaku UMKM di Jakarta yang masih terjebak pada pola pikir jangka pendek karena tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari yang sangat mendesak. Seringkali, pemilik usaha merasa tidak memiliki waktu untuk memikirkan visi atau budaya kerja karena terlalu sibuk dengan urusan teknis produksi dan distribusi. Siahaan (2017) mengamati adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap daya saing pelaku usaha mikro, namun hambatan mentalitas tradisional seringkali menghalangi potensi tersebut untuk berkembang maksimal. Di sinilah letak pentingnya edukasi dan pendampingan yang berkelanjutan dari berbagai pihak terkait. Transformasi harus dimulai dari perubahan paradigma pemilik usaha tentang bagaimana mereka memandang peran mereka bukan hanya sebagai pedagang konvensional, melainkan sebagai manajer dan pemimpin yang bertanggung jawab atas pengembangan kualitas manusia di dalamnya secara holistik.

Budaya organisasi di Jakarta juga menghadapi tantangan berupa tingkat turnover karyawan yang relatif tinggi pada sektor informal dan UMKM. Karyawan seringkali berpindah tempat kerja demi selisih upah yang tidak terlalu besar karena tingginya biaya hidup di ibu kota. Untuk mengatasi hal ini, kepemimpinan transformasional berperan dalam memberikan kompensasi non-finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan belajar, dan penghargaan atas prestasi individu. Ketika karyawan merasa bahwa diri mereka dihargai dan menjadi bagian dari visi besar usaha tersebut, loyalitas mereka akan meningkat secara signifikan. Budaya organisasi yang kuat menciptakan rasa memiliki yang tinggi, sehingga karyawan bersedia memberikan upaya ekstra yang sangat dibutuhkan dalam fase pertumbuhan usaha yang penuh ketidakpastian. Motivasi yang lahir dari dalam diri karyawan ini jauh lebih kuat dibandingkan motivasi eksternal yang hanya berbasis pada upah semata, karena ia menyentuh aspek psikologis dan aktualisasi diri manusia sebagai makhluk sosial.

Secara akumulatif, integrasi antara gaya kepemimpinan yang menginspirasi, budaya yang mendukung pembelajaran, serta motivasi inovasi yang konsisten akan membentuk identitas unik bagi UMKM di Jakarta. Identitas inilah yang nantinya menjadi wajah perusahaan di hadapan pelanggan dan calon investor. Dalam era ekonomi digital saat ini, konsumen cenderung lebih loyal kepada brand yang memiliki nilai-nilai positif dan menunjukkan komitmen nyata pada kualitas serta inovasi yang menjawab masalah mereka. UMKM yang mampu mengomunikasikan budaya dan inovasi mereka melalui platform digital akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan pasar luas, tidak hanya terbatas pada lingkungan sekitar lokasi fisik usaha saja. Hal ini membuka peluang bagi UMKM Jakarta untuk berekspansi ke level nasional bahkan internasional, yang merupakan puncak dari pencapaian keunggulan bersaing yang sesungguhnya. Keberlanjutan usaha di masa depan sangat bergantung pada seberapa cepat para pelaku usaha ini menyadari bahwa investasi pada



kepemimpinan dan budaya organisasi adalah investasi yang paling menguntungkan di tengah ketidakpastian pasar global yang terus berubah.

Sebagai penutup, dapat disimpulkan bahwa keberlanjutan UMKM di Jakarta sangat bergantung pada kemampuan para pelakunya untuk bertransformasi secara internal. Kepemimpinan transformasional memberikan energi dan arah strategis, sementara budaya organisasi memberikan struktur dan sistem nilai yang kokoh. Keduanya bersinergi menciptakan lingkungan yang subur bagi tumbuhnya motivasi inovasi di kalangan karyawan maupun pemilik usaha itu sendiri. Inovasi yang dilakukan secara konsisten, baik dalam skala kecil maupun besar, merupakan senjata utama untuk memenangkan persaingan di pasar yang sangat ketat dan penuh gangguan. Dengan fokus pada pengembangan aspek kepemimpinan dan budaya, UMKM tidak hanya akan menjadi penonton di rumah sendiri, tetapi mampu menjadi aktor utama yang menggerakkan roda ekonomi Jakarta menuju masa depan yang lebih inklusif dan kompetitif secara global. Penguatan pada sektor manusia dan sistem nilai internal ini adalah investasi jangka panjang yang hasilnya akan jauh melampaui keuntungan materi sesaat, menjamin bahwa UMKM tetap tangguh dalam menghadapi berbagai fluktuasi ekonomi maupun krisis yang mungkin terjadi di masa yang akan datang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana interaksi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi membentuk motivasi inovasi pada UMKM di Jakarta. Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memahami makna subjektif dan pengalaman langsung para pelaku usaha dalam menghadapi dinamika pasar yang kompetitif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), penelitian kualitatif sangat efektif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci. Dalam konteks ini, peneliti terjun langsung ke lapangan untuk menangkap nuansa kepemimpinan dan atmosfer budaya yang mungkin tidak terpotret melalui kuesioner standar. Lokasi penelitian difokuskan pada beberapa sentra UMKM di Jakarta yang memiliki rekam jejak inovasi yang baik, dengan asumsi bahwa wilayah urban yang padat memberikan tekanan sekaligus peluang yang unik bagi pembentukan karakter organisasi.

Teknik penentuan informan dilakukan menggunakan metode *purposive sampling*, di mana partisipan dipilih berdasarkan kriteria spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan kunci terdiri dari pemilik atau manajer UMKM yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional serta karyawan yang terlibat langsung dalam proses kreatif. Menurut Moleong (2017), kecukupan data dalam penelitian kualitatif tidak ditentukan oleh jumlah sampel, melainkan oleh titik jenuh data (*data saturation*), di mana informasi tambahan tidak lagi memberikan wawasan baru. Proses pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang bersifat semi-terstruktur. Teknik ini memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk mengembangkan pertanyaan berdasarkan respon informan, sehingga mampu mengungkap aspek-aspek emosional dan psikologis di balik motivasi inovasi mereka. Selain wawancara, observasi partisipatif dilakukan dengan



mengamati interaksi harian di tempat usaha guna memvalidasi antara apa yang diucapkan informan dengan kenyataan budaya kerja yang dipraktikkan.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pada tahap reduksi, peneliti memilah dan mengorganisir transkrip wawancara serta catatan lapangan untuk menemukan tema-tema sentral terkait perilaku transformasional dan nilai-nilai budaya organisasi. Haryadi et al. (2022) menekankan bahwa dalam manajemen strategis UMKM, kemampuan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola unik dalam keunggulan bersaing sangat bergantung pada ketajaman interpretasi data lapangan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang menggambarkan bagaimana visi pemimpin diterjemahkan menjadi motivasi kerja oleh karyawan. Untuk menjamin keabsahan data (*trustworthiness*), penelitian ini menerapkan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber dengan membandingkan pernyataan pemilik dan karyawan, maupun triangulasi teknik dengan mengonfrontasi hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi internal perusahaan.

Seluruh rangkaian metodologi ini disusun untuk menghasilkan pemahaman yang holistik mengenai ekosistem internal UMKM di Jakarta. Dengan memposisikan manusia sebagai subjek aktif, metode kualitatif ini diharapkan mampu menjawab celah penelitian mengenai faktor-faktor non-teknis yang seringkali menjadi penentu utama kesuksesan inovasi. Peneliti juga memastikan etika penelitian terjaga dengan menerapkan asas anonimitas dan kerahasiaan informasi bisnis sensitif, sehingga informan dapat memberikan keterangan secara jujur dan terbuka. Hasil akhir dari analisis ini tidak bertujuan untuk generalisasi luas, melainkan untuk memberikan gambaran mendalam (*thick description*) yang dapat menjadi referensi bagi pelaku UMKM lain dalam membangun keunggulan bersaing berbasis kekuatan kepemimpinan dan budaya kerja.

HASIL PENELITIAN

Analisis hasil penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bekerja secara beriringan dalam menciptakan motivasi inovasi yang kuat, yang pada akhirnya memicu terbentuknya keunggulan bersaing. Jakarta, sebagai lokus penelitian, menyajikan dinamika yang unik di mana tekanan pasar yang sangat tinggi memaksa para pelaku usaha untuk tidak hanya sekadar bertahan, tetapi juga harus terus melakukan pembaruan nilai guna bagi konsumennya. Fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan lagi sekadar fungsi manajerial untuk mengatur arus kas atau inventaris, melainkan telah bergeser menjadi fungsi inspirasional yang mampu mengubah cara pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Temuan pertama dalam penelitian ini menyoroti karakteristik kepemimpinan transformasional yang dipraktikkan oleh para pemilik UMKM sukses di Jakarta. Pemimpin dalam kategori ini memiliki kemampuan untuk mengomunikasikan visi masa depan dengan cara yang sangat personal namun tetap profesional. Mereka tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga memberikan alasan yang kuat di balik setiap



keputusan strategis yang diambil. Hal ini sejalan dengan teori pengaruh ideal di mana pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya dalam hal disiplin dan etika kerja. Di tengah hiruk-pikuk ekonomi Jakarta, pemimpin transformasional muncul sebagai sosok yang mampu memberikan rasa tenang sekaligus semangat bagi timnya untuk tetap optimis menghadapi ketidakpastian pasar. Mereka seringkali terlibat langsung dalam proses operasional bukan untuk melakukan mikromanajemen, melainkan untuk memberikan bimbingan teknis sekaligus dukungan moral kepada karyawan yang sedang menghadapi kesulitan dalam pekerjaan sehari-hari.

Sinergi antara gaya kepemimpinan ini dengan budaya organisasi yang ada di lingkungan UMKM Jakarta menciptakan sebuah ekosistem internal yang sangat cair namun tetap terarah. Budaya organisasi yang ditemukan di lapangan cenderung bersifat kekeluargaan namun tetap mengedepankan profesionalisme dan pencapaian target. Budaya ini tidak tumbuh secara organik begitu saja, melainkan sengaja dibentuk oleh sang pemimpin melalui rutinitas harian seperti rapat singkat di pagi hari atau diskusi santai di luar jam kerja. Budaya yang terbuka terhadap kesalahan selama kesalahan tersebut memberikan pelajaran berharga menjadi ciri khas dari UMKM yang inovatif. Karyawan merasa tidak terbebani oleh ketakutan akan sanksi ketika mereka mencoba cara baru dalam melayani pelanggan atau mengemas produk. Rasa aman psikologis inilah yang menjadi prakondisi bagi munculnya motivasi inovasi yang autentik dari dalam diri setiap individu di dalam organisasi.

Untuk memberikan gambaran yang lebih terstruktur mengenai profil subjek penelitian yang menjadi basis data dalam narasi ini, berikut disajikan tabel mengenai karakteristik umum informan dan unit usaha yang terlibat dalam penelitian ini di wilayah Jakarta.

Tabel 1: Profil Informan dan Karakteristik Unit Usaha UMKM Jakarta

Kategori Unit Usaha	Jabatan Informan	Lama Usaha (Tahun)	Fokus Inovasi Utama	Skala Operasional
Kuliner (Coffee Shop)	Pemilik & Barista	4 Tahun	Menu Musiman & Digital Marketing	Lokal (Jakarta Selatan)
Fashion (Ready-to-Wear)	Pendiri & Desainer	6 Tahun	Keberlanjutan Bahan (Sustainable)	Nasional (E-commerce)
Kerajinan (Home Decor)	Pemilik & Pengrajin	3 Tahun	Desain Custom & Packaging	Ekspor Terbatas
Jasa Digital Kreatif	Direktur Utama	5 Tahun	Efisiensi Workflow AI	Regional (B2B)

Melanjutkan analisis dari data tabel di atas, terlihat bahwa variasi sektor usaha memberikan warna tersendiri pada manifestasi motivasi inovasi. Pada sektor kuliner, motivasi inovasi lebih banyak diarahkan pada pengalaman pelanggan dan kecepatan adaptasi terhadap tren rasa yang sedang populer di Jakarta. Sebaliknya, pada sektor kerajinan, inovasi lebih menekankan pada aspek estetika dan nilai filosofis produk yang mampu menarik minat pasar luar negeri. Kepemimpinan transformasional di sini berperan dalam menyatukan visi kreativitas individu dengan kebutuhan pasar



yang nyata. Pemimpin tidak mematikan kreativitas karyawannya, melainkan mengarahkannya agar tetap memiliki nilai komersial yang tinggi. Motivasi inovasi yang tinggi ini lahir karena adanya stimulasi intelektual dari pemimpin yang selalu menantang timnya untuk berpikir kritis terhadap produk yang mereka hasilkan setiap hari.

Pembahasan selanjutnya mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai-nilai adaptabilitas merupakan prediktor utama bagi keberhasilan UMKM dalam membangun keunggulan bersaing. Budaya organisasi yang kaku dan birokratis cenderung mematikan inisiatif karyawan, sementara UMKM di Jakarta yang mampu tumbuh pesat umumnya memiliki struktur yang flat dan jalur komunikasi yang sangat terbuka. Dalam lingkungan seperti ini, informasi mengenai keluhan pelanggan atau perubahan harga kompetitor dapat sampai ke telinga pengambil keputusan dalam hitungan menit, bukan hari. Budaya responsif ini menjadi modal berharga dalam menciptakan keunggulan bersaing berbasis kecepatan atau *speed-to-market*. Keunggulan ini sangat krusial karena di Jakarta, produk yang hari ini sedang populer bisa saja menjadi usang dalam beberapa minggu ke depan jika tidak ada pembaruan yang konsisten.

Interaksi antara variabel kepemimpinan dan budaya dalam membentuk motivasi inovasi dapat dilihat melalui mekanisme pemberian penghargaan yang tidak melulu bersifat finansial. Banyak informan mengungkapkan bahwa pengakuan atas ide baru dan kesempatan untuk memimpin proyek kecil jauh lebih memotivasi mereka dibandingkan sekadar bonus tunai. Hal ini membuktikan bahwa motivasi inovasi pada UMKM Jakarta memiliki dimensi sosial dan psikologis yang dalam. Karyawan merasa bahwa mereka bukan sekadar "sekrup" dalam mesin bisnis, melainkan bagian penting dari perjalanan sukses perusahaan. Hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan karyawan ini menjadi benteng pertahanan utama UMKM saat menghadapi krisis ekonomi, di mana loyalitas karyawan menjadi kunci bagi kelangsungan usaha.

Berikut adalah pemetaan mengenai dimensi kepemimpinan transformasional dan bagaimana hal tersebut terinternalisasi ke dalam budaya organisasi pada subjek penelitian ini.

Tabel 2: Internalisasi Dimensi Kepemimpinan ke dalam Budaya Organisasi

Dimensi Kepemimpinan	Manifestasi dalam Budaya Kerja	Dampak pada Motivasi Inovasi
Pengaruh Ideal	Budaya kejujuran dan integritas dalam pelayanan	Karyawan berinovasi demi menjaga reputasi brand
Motivasi Inspirasional	Tradisi berbagi visi dan mimpi setiap bulan	Munculnya ide-ide pengembangan produk jangka panjang
Stimulasi Intelektual	Budaya diskusi terbuka dan kritik konstruktif	Berani mencoba teknologi baru (misal: AI, digital payment)
Pertimbangan Individual	Budaya perhatian pada kesejahteraan karyawan	Karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk maju

Berdasarkan data pada Tabel 2, tampak jelas bahwa keunggulan bersaing tidaklah muncul dari ruang hampa, melainkan hasil dari penguatan kualitas manusia di dalam organisasi. Keunggulan bersaing dalam penelitian ini diukur melalui



beberapa indikator, yaitu efisiensi biaya, keunikan produk, serta kualitas layanan yang sulit ditiru oleh pesaing. UMKM di Jakarta yang berhasil menguasai pasar tertentu biasanya memiliki "rahasia dapur" berupa budaya kerja yang sangat solid sehingga pelayanan mereka terasa lebih personal dan tulus di mata konsumen. Hal ini merupakan bentuk diferensiasi yang sangat kuat di tengah pasar yang jenuh dengan produk massal yang dingin dan tanpa karakter. Inovasi dalam layanan, seperti penggunaan nama pelanggan yang akrab atau kemasan yang estetik dengan pesan personal, adalah contoh kecil dari motivasi inovasi yang berdampak besar pada loyalitas pelanggan.

Namun, penelitian ini juga menemukan adanya hambatan dalam membangun motivasi inovasi tersebut. Salah satu tantangan terbesar bagi UMKM di Jakarta adalah tingginya tingkat perputaran karyawan di sektor informal. Pemimpin transformasional harus bekerja ekstra keras untuk terus menanamkan budaya organisasi kepada karyawan baru agar ritme inovasi tidak terputus. Di sinilah pentingnya sistem dokumentasi budaya dan prosedur kerja yang jelas agar transisi pengetahuan dapat berjalan mulus. Pemimpin yang hebat di Jakarta adalah mereka yang mampu membangun sistem yang tetap berjalan meskipun individu di dalamnya berganti, tanpa menghilangkan sentuhan personal yang menjadi kekuatan utama UMKM.

Analisis lebih mendalam mengenai hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya korelasi positif antara keterbukaan terhadap teknologi digital dengan tingkat motivasi inovasi. UMKM yang pemimpinnya memiliki literasi digital yang baik cenderung lebih cepat dalam melakukan inovasi proses, seperti penggunaan aplikasi kasir berbasis *cloud* atau manajemen inventaris otomatis. Budaya organisasi yang melek teknologi memudahkan proses internalisasi inovasi ini di kalangan karyawan muda yang memang sudah terbiasa dengan gawai. Sinergi antara kepemimpinan, budaya, dan teknologi inilah yang membentuk wajah baru UMKM Jakarta yang modern namun tetap memiliki akar nilai lokal yang kuat. Keunggulan bersaing yang dihasilkan bersifat dinamis, artinya UMKM tersebut memiliki kemampuan untuk terus melakukan rekonfigurasi sumber daya mereka sesuai dengan tuntutan pasar yang berubah-ubah.

Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut dalam pencapaian kinerja pasar, tabel berikut menyajikan perbandingan antara UMKM yang menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional dengan yang masih bersifat konvensional berdasarkan temuan di lapangan.

Tabel 3: Perbandingan Kinerja Strategis Berdasarkan Gaya Kepemimpinan

Variabel Pembanding	UMKM dengan Kepemimpinan Transformasional	UMKM dengan Kepemimpinan Konvensional
Frekuensi Inovasi Produk	Sangat Tinggi (Setiap 3-6 Bulan)	Rendah (Hanya jika ada tekanan pasar)
Tingkat Retensi Karyawan	Tinggi (Rata-rata di atas 2 tahun)	Rendah (Tingginya turnover tahunan)
Adaptasi Teknologi	Proaktif dan Terintegrasi	Reaktif dan Terbatas



Respon terhadap Kritik	Dijadikan Bahan Evaluasi & Inovasi	Defensif atau Diabaikan
Posisi di Pasar Jakarta	<i>Trendsetter</i> atau Memiliki Niche Kuat	Pengikut harga (<i>Price follower</i>)

Data pada Tabel 3 mempertegas argumen bahwa investasi pada aspek kepemimpinan dan budaya memberikan hasil yang nyata bagi posisi kompetitif usaha. UMKM yang bersifat *trendsetter* di Jakarta umumnya adalah mereka yang karyawannya memiliki motivasi tinggi untuk selalu memberikan sesuatu yang berbeda kepada pelanggan. Mereka tidak hanya menjual barang, tetapi menjual solusi dan pengalaman. Keunggulan bersaing semacam ini jauh lebih berkelanjutan dibandingkan dengan keunggulan yang hanya berbasis pada lokasi strategis, karena lokasi bisa dengan mudah disaingi oleh modal besar, sementara budaya kerja dan semangat inovasi memerlukan waktu bertahun-tahun untuk dibangun dan sangat sulit untuk diduplikasi oleh pihak luar.

Sebagai simpulan dari hasil penelitian ini, peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi adalah sebuah keharusan bagi UMKM di Jakarta yang ingin naik kelas. Motivasi inovasi muncul saat ada keselarasan antara tujuan pribadi karyawan dengan visi perusahaan yang dibawa oleh sang pemimpin. Ketika motivasi inovasi telah menjadi bagian dari identitas organisasi, maka keunggulan bersaing akan terbentuk secara alami sebagai dampak dari akumulasi perbaikan-perbaikan kecil yang dilakukan secara konsisten. Keunggulan ini mencakup efisiensi operasional yang lebih baik, loyalitas pelanggan yang lebih tinggi, serta kemampuan adaptasi yang luar biasa terhadap guncangan ekonomi. Melalui penguatan faktor-faktor internal ini, UMKM di Jakarta tidak hanya berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga menjadi simbol ketangguhan ekonomi bangsa yang berbasis pada kreativitas dan kepemimpinan yang memanusiakan manusia. Integrasi antara visi pemimpin, kekuatan budaya, dan semangat inovasi adalah rumus utama bagi kesuksesan jangka panjang dalam rimba bisnis metropolitan yang penuh tantangan.

PEMBAHASAN

kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam membangun motivasi inovasi serta keunggulan bersaing UMKM di Jakarta mengungkap sebuah keterkaitan sistemik yang mendalam. Fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bertindak sebagai katalisator utama yang memulai seluruh proses perubahan internal. Pemimpin yang menerapkan gaya ini di Jakarta tidak sekadar memberikan instruksi teknis, tetapi mereka berhasil menyuntikkan rasa memiliki dan visi masa depan ke dalam sanubari para karyawannya. Hal ini menjadi sangat krusial karena karakteristik pasar Jakarta yang sangat volatil menuntut respons yang cepat dan kreatif. Melalui dimensi stimulasi intelektual, pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk tidak takut mempertanyakan metode lama yang sudah tidak efektif dan berani mengusulkan ide-ide baru yang lebih relevan dengan kebutuhan konsumen urban yang semakin modern.



Kekuatan kepemimpinan ini kemudian terinstitusionalisasi menjadi sebuah budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi di sini bukan sekadar slogan yang terpampang di dinding, melainkan sekumpulan nilai dan norma yang dipraktikkan secara konsisten setiap hari. Dalam konteks UMKM Jakarta, budaya organisasi yang adaptif dan terbuka menjadi fondasi bagi terciptanya iklim kerja yang kondusif untuk inovasi. Budaya ini meminimalisir hambatan psikologis seperti rasa takut akan kegagalan atau penolakan terhadap ide-ide baru. Ketika seorang karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya menghargai orisinalitas dan memberikan ruang untuk bereksperimen, maka akan muncul rasa aman psikologis yang tinggi. Rasa aman inilah yang menjadi bahan bakar utama bagi tumbuhnya motivasi inovasi dari dalam diri individu, yang jauh lebih kuat dan berkelanjutan dibandingkan motivasi yang hanya dipicu oleh insentif material semata.

Interaksi antara kepemimpinan dan budaya ini secara langsung berdampak pada peningkatan motivasi inovasi karyawan. Motivasi inovasi dalam pembahasan ini dilihat sebagai dorongan internal untuk terus mencari cara-cara baru dalam menciptakan nilai tambah bagi produk atau layanan. Di Jakarta, motivasi inovasi seringkali mewujud dalam bentuk adaptasi teknologi digital yang cepat atau kreativitas dalam strategi pemasaran di media sosial. Karyawan yang termotivasi secara inovatif tidak akan menunggu perintah untuk melakukan perbaikan, melainkan mereka secara proaktif mencari solusi atas masalah yang dihadapi pelanggan. Dinamika ini menciptakan efisiensi operasional dan peningkatan kualitas produk yang sangat signifikan, yang pada gilirannya membangun fondasi bagi keunggulan bersaing UMKM tersebut.

Keunggulan bersaing yang dihasilkan melalui mekanisme ini memiliki karakteristik yang sulit ditiru oleh pesaing. Hal ini dikarenakan keunggulan tersebut berakar pada kapabilitas internal yang bersifat intangible, yaitu pola kepemimpinan yang menginspirasi dan budaya kerja yang solid. Pesaing mungkin bisa meniru produk atau strategi harga sebuah UMKM, namun mereka akan sangat kesulitan untuk menduplikasi semangat inovasi dan loyalitas karyawan yang telah mendarah daging di dalam organisasi. Keunggulan bersaing ini memungkinkan UMKM di Jakarta untuk memposisikan diri mereka sebagai pemimpin pasar di ceruk-ceruk tertentu, baik melalui diferensiasi produk yang unik maupun melalui kualitas layanan yang sangat personal dan tulus.

Lebih jauh lagi, pembahasan ini mengungkap bahwa keunggulan bersaing berkelanjutan bagi UMKM di metropolitan seperti Jakarta sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk terus belajar dan melakukan rekonfigurasi sumber daya. Pemimpin transformasional memastikan bahwa organisasi tidak terjebak dalam zona nyaman meskipun saat ini mereka sedang berada di puncak kesuksesan. Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki akses terhadap informasi dan pengetahuan terbaru yang dibutuhkan untuk berinovasi. Dengan demikian, motivasi inovasi tetap terjaga dalam jangka panjang dan tidak meredup seiring berjalannya waktu atau pergantian tren pasar.

Namun, perlu dicatat bahwa proses membangun sinergi antara kepemimpinan, budaya, dan inovasi ini bukanlah tanpa tantangan. Tekanan ekonomi dan tingginya biaya hidup di Jakarta seringkali membuat fokus pelaku UMKM



terbelah antara pemenuhan kebutuhan jangka pendek dan investasi pada pengembangan sumber daya manusia jangka panjang. Di sinilah letak peran krusial kepemimpinan transformasional untuk tetap menjaga fokus tim pada visi besar di tengah berbagai gangguan operasional sehari-hari. Pemimpin harus mampu meyakinkan timnya bahwa inovasi dan penguatan budaya adalah satu-satunya jalan keluar yang paling masuk akal untuk memenangkan persaingan di pasar yang sangat padat.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi adalah dua variabel internal yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya membangun UMKM yang tangguh dan kompetitif. Kepemimpinan memberikan energi dan arah, sementara budaya memberikan struktur dan nilai-nilai yang mengikat. Keduanya bersinergi menciptakan motivasi inovasi yang menjadi motor penggerak utama dalam meraih keunggulan bersaing. Bagi pelaku UMKM di Jakarta, penguatan pada aspek-aspek soft skill manajerial ini terbukti memberikan dampak yang lebih fundamental dan tahan lama dibandingkan dengan penguatan pada aspek modal finansial semata. Keberhasilan dalam mengelola dinamika internal ini akan menentukan apakah sebuah UMKM mampu naik kelas menjadi usaha yang lebih besar dan memberikan dampak ekonomi yang lebih luas bagi masyarakat Jakarta dan sekitarnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan rangkaian analisis yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi merupakan determinan utama dalam membangun motivasi inovasi yang berkelanjutan pada sektor UMKM di Jakarta. Kepemimpinan transformasional terbukti bukan sekadar gaya manajerial, melainkan sebuah energi penggerak yang mampu mengubah orientasi karyawan dari sekadar pemenuhan tugas rutin menjadi partisipasi aktif dalam menciptakan nilai tambah. Di Jakarta, di mana tekanan biaya operasional dan kecepatan tren sangat tinggi, peran pemimpin dalam memberikan visi inspirasional dan stimulasi intelektual menjadi faktor pembeda antara unit usaha yang hanya mampu bertahan (*surviving*) dengan yang mampu berkembang (*thriving*). Pemimpin yang transformasional berhasil membangun kepercayaan diri kolektif, sehingga hambatan sumber daya yang sering dialami UMKM dapat diatasi melalui kreativitas dan efisiensi proses.

Selanjutnya, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi bertindak sebagai infrastruktur nilai yang memperkuat pengaruh kepemimpinan tersebut. Budaya organisasi yang adaptif, transparan, dan menghargai pembelajaran menciptakan lingkungan yang aman bagi munculnya ide-ide inovatif. Di lingkungan kerja UMKM Jakarta yang sangat dinamis, budaya yang cair namun tetap memiliki standar profesionalisme tinggi memungkinkan informasi pasar terserap dengan cepat dan diolah menjadi inovasi produk maupun layanan. Motivasi inovasi tidak lahir dalam ruang hampa atau sekadar karena insentif finansial; ia tumbuh subur dalam ekosistem budaya yang memberikan ruang bagi eksperimentasi dan menghargai kontribusi ide dari setiap level organisasi. Keberhasilan internalisasi nilai-nilai budaya ini secara langsung berdampak pada peningkatan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), yang pada akhirnya menekan tingkat perputaran tenaga kerja



yang biasanya tinggi di sektor ini.

Sinergi antara kepemimpinan dan budaya ini pada akhirnya bermuara pada pencapaian keunggulan bersaing yang autentik. Keunggulan bersaing bagi UMKM di Jakarta tidak lagi bisa hanya mengandalkan keunggulan lokasi atau harga murah, mengingat penetrasi modal besar dan teknologi digital yang masif. Keunggulan bersaing yang berkelanjutan justru terletak pada kapabilitas organisasi yang sulit ditiru (*inimitable*), yaitu kecepatan inovasi dan kualitas layanan pelanggan yang berbasis pada kedekatan emosional serta budaya kerja yang solid. UMKM yang mampu mengintegrasikan visi transformasional ke dalam perilaku budaya sehari-hari akan memiliki daya lentur (*resilience*) yang lebih kuat terhadap disrupsi ekonomi. Inovasi yang dihasilkan secara konsisten dari dalam organisasi menjadi identitas merek yang kuat di mata konsumen Jakarta yang semakin kritis dan cerdas.

Sebagai penutup, penguatan pada aspek non-fisik atau *intangible assets* berupa kepemimpinan dan budaya organisasi harus menjadi prioritas utama bagi pelaku UMKM jika ingin naik kelas di kancah persaingan nasional maupun internasional. Kesimpulan ini memberikan implikasi bahwa investasi pada pengembangan sumber daya manusia dan sistem nilai organisasi adalah bentuk investasi jangka panjang yang paling menguntungkan. Bagi pemerintah daerah dan pemangku kepentingan di Jakarta, hasil penelitian ini memberikan arah bagi kebijakan pemberdayaan yang tidak hanya fokus pada akses permodalan, tetapi juga pada pendampingan manajerial dan pengembangan kepemimpinan bagi para pemilik usaha kecil. Dengan demikian, UMKM di Jakarta dapat bertransformasi menjadi pilar ekonomi yang tangguh, inovatif, dan memiliki keunggulan kompetitif yang berakar pada kekuatan karakter organisasinya sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 949-960.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, R. N., Sunardi, N., & Nurbaeti. (2022). Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif UMKM di Wilayah Suburban. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 5(1), 45-58.
- Mulyadi, D. (2020). Peran Motivasi Inovasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Bisnis terhadap Performa UMKM di Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 14(2), 112-125.
- Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 93-107.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan di Era Digital. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(3), 190-205.



- Ratnawati, K. (2020). Faktor-Faktor Penentu Keunggulan Bersaing Berkelanjutan pada Industri Kreatif Menengah. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 22-35.
- Siahaan, E. (2017). Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Daya Saing Pelaku Usaha Mikro. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(3), 167-180.
- Sugiono, A. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Disrupsi Ekonomi pada Sektor Usaha Kecil di Jakarta. *Jurnal Kepemimpinan Strategis*, 4(2), 88-102.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tjiptono, F. (2018). *Strategi Pemasaran dan Inovasi: Kunci Keunggulan Bersaing UMKM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo, A. (2018). Budaya Organisasi Adaptif dan Pengaruhnya terhadap Kapasitas Inovasi Perusahaan Rintisan. *Jurnal Pengembangan Organisasi dan SDM*, 6(4), 301-315.

