



Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Innovation* Pada Prodi Manajemen Pemasaryakatan Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

Asriza Purba

Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

Padmono Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

Alamat: Jl. Raya Gandul No.4 RT.5/RW.6, Kota Depok, Jawa Barat.

Korespondensi penulis: asriizapurba@gmail.com

Abstract. *Transformational leadership has been recognized as an important influencer in the innovation system of various industries. Educational institutions survive by changing leadership skills to manage their knowledge resources efficiently and increase the ability to innovate teaching and learning towards study programs. Therefore, the purpose of this study was to investigate whether there is a relationship between transformational leadership and innovation in correctional management study program. The study involved a survey of 100 cadets from the Correctional Management Study Program at the Correctional Science Polytechnic. Questionnaires were distributed using the media google form and then the data was processed using SPSS 27. Based on the results of the research, transformational leadership had a positive and significant effect on innovation in Correctional Management Study Program, Polytechnic of Correctional Sciences with a coefficient of determination of 0.707 or 70.7%.*

Keywords: *Innovation, Study program, Transformational leadership.*

Abstrak. Kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai faktor pengaruh penting dalam sistem inovasi di berbagai industri. Institusi pendidikan bertahan dengan mengubah keterampilan kepemimpinan untuk mengelola sumber daya pengetahuan mereka secara efisien serta meningkatkan kemampuan inovasi pengajaran dan pembelajaran terhadap prodi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah terdapat keterkaitan antara transformational leadership terhadap inovasi di prodi manajemen pemasaryakatan. Studi tersebut melibatkan survei terhadap 101 taruna Prodi Manajemen Pemasaryakatan Politeknik Ilmu Pemasaryakatan. Kuesioner disebarkan dengan menggunakan media google form dan kemudian data diolah dengan menggunakan SPSS 27. Berdasarkan hasil penelitian transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi Prodi Manajemen Pemasaryakatan Politeknik Ilmu Pemasaryakatan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,707 atau 70,7%.

Kata kunci: Inovasi, Prodi, Transformational leadership.

LATAR BELAKANG

Politeknik Ilmu Pemasaryakatan (Poltekip) merupakan sebuah sekolah kedinasan yang berada dibawah naungan Kementrian Hukum dan HAM. Untuk memenuhi dalam pelaksanaan sistem pemasaryakatan, maka didirikanlah Poltekip sebagai sekolah kedinasan yang mempunyai fungsi untuk membentuk kader pemasaryakatan yang memiliki kualisifikasi memadai dan berpendidikan akademis untuk menjadi pelopor pemasaryakatan. Poltekip memilki 3 program studi, yaitu; (1) Prodi Teknik Pemasaryakatan, (2) Prodi Manajemen Pemasaryakatan, dan (3) Prodi Bimbingan Kemasaryakatan. Prodi-prodi yang terdapat dalam Poltekip memiliki visi dan misi yang sama yaitu untuk mencetak kader pemasaryakatan. Prodi Manajemen Pemasaryakatan merupakan salah satu prodi di Poltekip yang aktif dalam menciptakan inovasi dalam pembelajaran taruna.

Ketua prodi harus harus bekerja lebih keras untuk menerapkan kegiatan belajar mengajar yang inovatif untuk menarik serta meningkatkan partisipasi taruna secara total dalam prodi yang dipimpinnya. Pendekatan pembelajaran inovatif dilakukan dengan berpusat pada taruna dan diprioritaskan untuk meningkatkan tingkat pemahaman dan kompetensi taruna khususnya alumni dari Prodi Manajemen Pemasaryakatan. Menurut Smith (2009) inovasi sangat penting untuk lembaga pembelajaran; karenanya, penting untuk meningkatkan penyampaian pelajaran, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah lembaga dan kualitas penelitian terapan. Oleh karena itu, seorang ketua prodi seharusnya tidak hanya membekali diri dengan pengetahuan tentang kepemimpinan dan manajemen, tetapi juga harus mengetahui tentang memberikan dorongan dan dukungan kepada prodi yang dipimpinnya untuk senantiasa mengimplementasikan inovasi dalam belajar mengajar

Studi ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan struktural antara kepemimpinan transformasional dan inovasi dalam Prodi Manajemen Pemasaryakatan. Tujuan dari penelitian ini adalah agar mengetahui seberapa berpengaruhnya *transformational leadership* terhadap *innovation* pada Prodi Manajemen Pemasaryakatan. Dengan mencermati permasalahan yang selalu dihadapi, para perumus kebijakan dan kurikulum akan mampu mengadaptasi temuan penelitian ini untuk

merancang sistem belajar mengajar yang dapat menumbuhkan budaya inovatif dan kreatif di kalangan dosen serta taruna di Proodi Manajemen Pemasyarakatan.

KAJIAN TEORITIS

Transformational Leadership

Bass dan Riggio (2012) menggambarkan kepemimpinan Transformasional sebagai proses di mana orang diubah. Ini melibatkan upaya untuk membuat perubahan yang meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja pengikut, dengan mengubah nilai-nilai pribadi dan konsep diri yang terakhir. Ini menekankan motivasi intrinsik pengikut, perilaku etis, pengembangan kepemimpinan di antara anggota tim, dan berbagi visi dan tujuan. Dalam lingkungan pendidikan tinggi, kepemimpinan transformasional dapat mendorong fakultas untuk berpartisipasi dalam program pendidikan yang ditujukan untuk mempromosikan keterampilan yang kemudian dapat memberikan kinerja yang luar biasa (Pounder, 2009).

Menurut Bass dan Riggio (2012) ada empat dimensi kepemimpinan transformasional: pengaruh yang diidealkan yang mengungkapkan kepercayaan pada visi organisasi, menanamkan kekaguman, rasa hormat, dan menekankan prestasi. Dengan berlatih pertimbangan individual gaya, pemimpin dapat membangun hubungan interaktif dengan bawahan dan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu mereka. Keempat pola perilaku ini secara positif memengaruhi pengikut dengan mengangkat mereka menjadi yang terbaik, dimotivasi oleh keinginan untuk berprestasi dan pengembangan diri.

Innovation

Inovasi memberi organisasi potensi untuk merespons dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan teknologi. Organisasi yang inovatif memiliki kapasitas untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi, memecahkan masalah, dan menciptakan keunggulan kompetitif (Trott, 2008). Inovasi dapat melibatkan pengembangan, implementasi, menghasilkan, dan mengadopsi ide-ide baru, metode, program, dan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi. Inovasi dapat menjadi kunci untuk mencapai profitabilitas, termasuk sektor pendidikan tinggi (McClure, 2016). Berbagai jenis inovasi terjadi dalam organisasi. Misalnya, Tidd dan Bessant (2011) menegaskan bahwa inovasi

dapat dipahami melalui produk dan proses. Inovasi produk dan proses dapat memberi organisasi kemampuan untuk memecahkan masalah, menambah nilai, dan meningkatkan kinerja (Theyel & Hofmann, 2015; Trott, 2008).

Transformational Leadership dan Innovation

Eisenbeiß dan Boerner (2013) melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional bertindak sebagai pengungkit inovasi. Untuk meningkatkan inovasi, organisasi membutuhkan komitmen dan harus mendorong komunikasi antar anggota. Pemimpin transformasional dapat mendorong pengikut untuk bertindak berdasarkan visi organisasi untuk mendorong inovasi (Bass & Riggio, 2012; García-Morales, Jiménez-Barrionuevo, & Gutiérrez-Gutiérrez, 2012). Pemimpin transformasional dengan pengaruh yang diidealkan mampu membangun kepercayaan dan rasa hormat karyawan, mengungkapkan keyakinan dalam visi organisasi dan menekankan pentingnya rasa kolektif misi organisasi (Yukl, 2013). Karakteristik ini mendorong bawahan untuk bekerja keras dan berinovasi.

Kepemimpinan telah dikaitkan dengan inovasi. Misalnya, Redmond dan Mumford (1993) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan konteks yang memotivasi pengikut untuk berinovasi, dengan menentukan tujuan kelompok dan mengendalikan sumber daya kritis. Chang (2012) menunjukkan bahwa pemimpin yang melatih, menasihati, dan melatih pengikutnya dapat meningkatkan keterampilan staf dan mendorong mereka untuk mencoba metode baru inovasi proses. Chang (2012) menunjukkan bahwa pemimpin yang melatih, menasihati, dan melatih pengikutnya dapat meningkatkan keterampilan staf dan mendorong mereka untuk mencoba metode baru inovasi proses. Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Transformational leadership tidak memiliki pengaruh terhadap innovation pada Prodi Manajemen Pemasyarakatan Politeknik Ilmu Pemasyarakatan.

Ha : Transformational leadership memiliki pengaruh terhadap innovation pada Prodi Manajemen Pemasyarakatan Politeknik Ilmu Pemasyarakatan.

METODE PENELITIAN

Survei dilakukan terhadap Prodi Manajemen Pemasarakatan di Politeknik Ilmu Pemasarakatan dengan menyebarkan melalui *google form*. Selanjutnya data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah taruna tingkat III Prodi Manajemen Pemasarakatan Politeknik Ilmu Pemasarakatan yang berjumlah 101 orang, sampel berjumlah 30 orang, dan tingkat kepercayaan 95%. Lokus pada penelitian ini dilakukan pada Prodi Manajemen Pemasarakatan Politeknik Ilmu Pemasarakatan dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah memilih individu secara acak yang akan dijadikan sampel yang akan mewakili populasi.

Kuesioner yang dikelola sendiri dikembangkan. Kuesioner dibagi menjadi tiga bagian, dengan item di setiap bagian yang berkaitan dengan konstruksi penelitian. Responden menggunakan Skala Likert 5 poin untuk semua item, dimana 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju untuk menunjukkan pendapat mereka tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan dan inovasi.

Dalam survei, kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan 18 item yang diambil dari kuesioner multifaktor yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (2000) Ini termasuk empat konstruksi:

- 1) Pengaruh yang diidealkan mencerminkan para pemimpin yang mendorong anggota staf mereka untuk memiliki kepercayaan dan rasa hormat pada diri mereka sendiri dan perguruan tinggi mereka;
- 2) Motivasi inspirasi menangkap upaya para pemimpin untuk merangsang anggota staf dengan melibatkan mereka dalam visi bersama untuk universitas;
- 3) Stimulasi intelektual dilambangkan dengan peningkatan pembelajaran, dan kreativitas;
- 4) Pertimbangan individual mencerminkan gagasan pemimpin memuaskan anggota staf dengan menasihati mereka dan mendengarkan kebutuhan individu mereka.

Sepuluh item digunakan untuk mengukur inovasi, dalam hal menerima atau mengembangkan ide-ide baru seputar produk dan proses. Item ini dikembangkan dari dua studi sebelumnya; (Gila, 1978; Perri, 1993). Dalam komponen kuesioner ini, inovasi produk mengacu pada sejauh mana prodi menerima, mengembangkan, dan menerapkan

produk baru seperti proyek penelitian dan kurikulum; sementara inovasi proses mencerminkan penggunaan metode penyampaian layanan baru melalui pengembangan dan penggunaan teknologi baru, dan penerapan sistem penghargaan untuk prodi.

Variabel Bebas (X) : *Transformational Leadership*

Variabel Terikat (Y) : *Innovation*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan nilai validitas (kebenaran) dari suatu pernyataan (Creswell, 2014). Nilai validitas berfungsi dalam menunjukkan seberapa valid pernyataan yang menjadi indikator penelitian, uji validitas juga berkaitan dengan ketetapan alat ukur yang kita gunakan dalam melakukan penelitian. Uji validitas juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai R hitung dengan nilai R tabel, yaitu:

- 1) Variabel X (*Transformational Leadership*) memiliki 18 item pernyataan mengenai *Transformational Leadership*. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 30 orang responden dengan nilai r tabel adalah 0,361. Item dinyatakan valid apabila R hitung > R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel X (*transformational leadership*) adalah sebagai berikut:

Tablel 1. Data Nilai Validitas Variabel X

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X_1	0,406	0,361	Valid
X_2	0,593	0,361	Valid
X_3	0,735	0,361	Valid
X_4	0,473	0,361	Valid
X_5	0,642	0,361	Valid
X_6	0,473	0,361	Valid

X_7	0,679	0,361	Valid
X_8	0,735	0,361	Valid
X_9	0,406	0,361	Valid
X_10	0,615	0,361	Valid
X_11	0,699	0,361	Valid
X_12	0,759	0,361	Valid
X_13	0,585	0,361	Valid
X_14	0,736	0,361	Valid
X_15	0,699	0,361	Valid
X_16	0,736	0,361	Valid
X_17	0,735	0,361	Valid
X_18	0,585	0,361	Valid

- 2) Variabel Y (*Innovation*) memiliki 10 item pernyataan mengenai Innovation. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 30 orang responden dengan nilai r tabel adalah 0,361. Item dinyatakan valid apabila R hitung > R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel X (*transformational leadership*) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Data Nilai Validitas Variabel Y

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y_1	0,616	0,361	Valid
Y_2	0,808	0,361	Valid
Y_3	0,600	0,361	Valid
Y_4	0,559	0,361	Valid
Y_5	0,680	0,361	Valid

Y_6	0,680	0,361	Valid
Y_7	0,808	0,361	Valid
Y_8	0,680	0,361	Valid
Y_9	0,549	0,361	Valid
Y_10	0,690	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua bisa dipakai untuk pengujian selanjutnya dan dinyatakan VALID karena memenuhi $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Reliabilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten).

Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

- 1) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability* yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

Berdasarkan table *reliability statistics* dalam SPSS, didapatkan hasil :

- 1) Variabel X (*Transformational Leadership*)

Tabel 3. Nilai Validitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	18

Nilai Cronbach's Alpha dari *Transformational Leadership* yang terdiri dari 18 item pernyataan yaitu 0,906. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

2) Variabel Y (*Innovation*)

Tabel 4. Nilai Validitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Nilai Cronbach's Alpha dari *Innovation* yang terdiri dari 10 item pernyataan yaitu 0,863. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Nilai Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17264136
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.107
	Negative	-.156
Test Statistic		.156

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.060
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.059
	99% Confidence	Lower Bound	.053
	Interval	Upper Bound	.065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig. Sig (2-tailed) sebesar 0,059. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,059 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Linearitas

Table 6. ANOVA Table

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Innovation * Transformational Leadership	Between Groups	(Combined)	360.700	13	27.746	4.143	.004
		Linearity	330.976	1	330.976	49.415	<.001
		Deviation from Linearity	29.724	12	2.477	.370	.956
	Within Groups		107.167	16	6.698		
	Total		467.867	29			

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan *deviation from linearity* senilai 0,956. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (*Transformational Leadership*) dan Y (*Innovation*) memiliki hubungan linier.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah *Transformational Leadership* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *Innovation*.

Tabel 7. Tabel Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.697	2.211

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,841$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,707$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Transformational Leadership* (X) menerangkan variabel *Innovation* (Y) sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% diterangkan oleh variable lain.

Tabel 8. Tabel ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.976	1	330.976	67.699	.000 ^b
	Residual	136.891	28	4.889		
	Total	467.867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*Transformational Leadership*) terhadap variabel Y (*Innovation*) dari Regression senilai 0,000. Angka ini $< 0,05$, sehingga bila nilai Sig. $<$

0.05 (5%), maka H_0 akan ditolak. Dengan demikian, *Transformational Leadership* secara signifikan memengaruhi *Innovation*.

Table 9. Tabel Coefficients

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.337	5.233		.638	.529
	X	.512	.062	.841	8.228	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (*Transformational Leadership*) terhadap variabel Y (*Innovation*) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 3,337 + 0,512X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variable *Innovation* jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 5, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 3,337 + 0,512(5) = 5,897$. Maka bila diketahui $X = 5$ maka $Y = 5,897$.

Penelitian ini menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi pada Prodi Manajemen Pemasarakatan Politeknik Ilmu Pemasarakatan. Berdasarkan hasil SPSS didapatkan hasil bahwa variable *transformational leadership* berhubungan positif dengan variable *innovation*. Hasilnya menunjukkan Ketua Prodi Manajemen Pemasarakatan memiliki kualitas pengaruh yang diidealkan melalui rasa hormat dan keyakinan terhadap prodi yang dipimpinnya. Prodi menjadi lebih inovatif sebagai hasil dari melakukan pengembangan kurikulum dan program pelatihan, proyek penelitian, dan mengadopsi teknologi baru, ketika pemimpin mereka mempercayai mereka dan menciptakan rasa bangga di antara mereka. Temuan penelitian ini sejalan dengan pernyataan bahwa pemimpin dengan pengaruh ideal memungkinkan perubahan dalam nilai-nilai budaya, yang mengarah ke inovasi produk dan proses yang lebih besar (Vaccaro, Jansen, Bosch, & Volberda, 2012). Hasil studi menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional secara tidak langsung meningkatkan inovasi produk dan proses dengan menciptakan budaya organisasi.

KESIMPULAN

Karakteristik kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh ketua prodi berkontribusi untuk menghasilkan inovasi belajar mengajar di prodi manajemen pelayaran. Oleh karena itu, temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dengan menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap inovasi. Temuan penelitian ini memberikan implikasi teoretis tentang inovasi, khususnya kontribusi pengetahuan baru terhadap tinjauan literatur tentang inovasi belajar mengajar dalam Pendidikan di Politeknik Ilmu Pelayaran. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap inovasi belajar mengajar yaitu sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% diterangkan oleh variabel lain. Untuk itu seorang ketua prodi, secara khusus pada prodi manajemen pelayaran, harus memiliki karakteristik dalam kepemimpinan transformasional agar prodi yang dipimpinnya akan senantiasa berinovasi dan menghasilkan taruna yang kompeten.

SARAN

Studi dilakukan di pendidikan tinggi, dan ada peluang lebih lanjut untuk mengeksplorasi hubungan semacam itu di industri lain. Selain itu, penelitian ini diterapkan di satu prodi dalam satu Politeknik saja, dan temuannya mungkin tidak digeneralisasikan ke Politeknik atau universitas lainnya dengan standar pembelajaran dan iklim organisasi yang berbeda. Penelitian di masa depan dapat memperluas penyelidikan ke Politeknik atau universitas yang memiliki struktur, budaya, dan konteks yang sama dengan Prodi Manajemen Politeknik Ilmu Pelayaran.

DAFTAR REFERENSI

Akbar, A. A., Rezaei, S., & Roshanak, C. (2015). Impact of transformational and transactional leadership style on employees. *International Journal of Environmental Research*, 12(4), 1109–1123.

- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *The multifactor leadership questionnaire sampler set: Technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ form 5x-short* (2nd ed.). California, US: Mind Garden.
- Bass, B., & Riggio, R. (2012). *Transformational leadership* (2nd ed.). US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95–121.
- Chang, J. C. (2012). Factors that may mediate the relationship between transformational leadership and organizational innovation. *African Journal of Business Management*, 6(3), 1010–1018.
- Cheng, E. (2012). Knowledge strategies for enhancing school learning capacity. *International Journal of Educational Management*, 26(6), 577–592.
- Eisenbeiß, S. A., & Boerner, S. (2013). double-edged sword: Transformational leadership and individual creativity. *British Journal of Management*, 24(1), 54–68.
- James, L., Guile, D., & Unwin, L. (2016). Learning and innovation in the knowledge-based economy: Beyond clusters and qualifications. *Journal of Education and Work*, 26(3), 243–266.
- Li, G., Shang, Y., Liu, H., & Xi, Y. (2014). Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation. *European Management Journal*, 32(4), 554–563.
- Liao, S., Fei, W., & Chen, C. (2007). Knowledge sharing absorptive capacity, and innovation capability: An empirical study of Taiwan's knowledge intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3), 1–20.
- McClure, K. R. (2016). Building the innovative and entrepreneurial university: An institutional case study of administrative academic capitalism. *The Journal of Higher Education*, 87(4), 516–543.
- Obendhain, A., & Johnson, W. (2004). Product and process innovation in service organizations: The influence of organizational culture in higher education institutions. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 9(3), 91–113.
- Theyel, G., & Hofmann, K. H. (2015). Environmental practices and innovation performance of US small and medium-sized manufacturers. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 26(3), 333–348.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2011). *Managing innovation: Integrating, technological, market and organizational change* (4th ed.). London: John Wiley & Sons.
- Trott, P. (2008). *Innovation management and new product development* (4th ed.). London: Prentice Hall.
- Vaccaro, I. G., Jansen, J. J. P., Bosch, F. A. J. V. D., & Volberda, H. W. (2012). Management innovation and leadership: The moderating role of organizational size. *Journal of Management Studies*, 49(1), 28–59.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). New Jersey, U.S. Upper Saddle River: Pearson Education.