

Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Dalam Organisasi

¹Ayu Intan Pratiwi, ²Nuri Aslami

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: 1ayuintanp015@gmail.com, 2nuriaslami@uinsu.ac.id

Corresponding mail author : ayuintanp015@gmail.com

***Abstract:** Organizations are social structures that are coordinated across national boundaries and work to achieve organizational goals. Leadership is one of the keys to the success of an organization in responding to these changes, and through planning and implementing organizational change, leadership plays a role in determining the direction of organizational change. Strong leadership is needed through management actions to influence and guide organizational members to achieve change. Transformative leadership is a modification of charismatic leadership because it can create a strong emotional connection with the community to achieve certain goals. The purpose of this study is to explain the role of leadership in change management for an organization. The method used is a qualitative research method. The result of this research is the importance of leadership in change management. Change must be designed, designed, and managed by strong, positive, intelligent and growing leadership.*

***Keyword:** Leadership Role, Change, Organization.*

I. Pendahuluan

Organisasi adalah struktur sosial yg dikoordinasikan melintasi batas negara dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi melalui perencanaan dan pelaksanaan perubahan organisasi. Tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan membimbing anggota organisasi untuk mencapai perubahan dapat digambarkan sebagai kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang kuat dalam merencanakan dan melaksanakan perubahan organisasi tercermin dalam aspek kepemimpinan. Yaitu: (1) pemimpin (visi) yang dapat memberikan, mengembangkan dan menyebarkan visi, (2) komunikator yang efektif, (3) agen perubahan, (4) pelatih, (5) analisis teknologi informasi, dan perubahan dalam konteks itu tidak bisa dihindari.

Orang-orang yang menjalankan organisasi berubah, dan orang-orang terus berubah. Perubahan ini sering disebut-sebut sebagai salah satu yang paling jelas di dunia. Dampak kepemimpinan terhadap percepatan inovasi menjadi topik hangat saat ini, terutama di usia 4.0. Kepemimpinan secara umum telah ditunjukkan untuk mendorong perkembangan inovasi, terutama di lembaga pendidikan. Kepemimpinan dapat secara langsung mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mendorong inovasi, terutama ketika menciptakan kondisi yang berkaitan dengan pembelajaran organisasi.

II. Landasan Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuatan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah bidang penelitian dan keterampilan praktis yang mencakup kemampuan individu atau organisasi untuk “memimpin” atau mengarahkan individu, tim, atau seluruh organisasi lainnya. Kepemimpinan adalah tentang orang-orang yang memahami yang

perlu mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi mereka, dan bagaimana melakukannya dengan benar dan efektif adalah proses yang berpengaruh. Proses ini penting dan merupakan tugas utama manajer untuk mengimplementasikan perubahan. Kepemimpinan selalu dilihat sebagai tujuan untuk manajemen perubahan yang sukses, karena sangat penting untuk arah dan tujuan suatu organisasi dengan memberikan arahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk melaksanakan seluruh proses manajemen.

Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsi manajemen yang dilakukan oleh pemimpin, yaitu: 1) perubahan rencana dan 2) perubahan organisasi pelaksanaan. 3) Memobilisasi dan mengarahkan sumber daya organisasi Anda, membuat perubahan, dan membuat perubahan. Ketika mengubah peran, kewajiban, atau tanggung jawab seorang pemimpin, pemimpin harus: 1) Tentukan tujuan perubahan. 2) Putuskan perubahan apa yang ingin Anda buat. 3) Menentukan periode pelaksanaan dan terjadinya perubahan organisasi. 4) Bertanggung jawab atas potensi risiko yang timbul dari keputusan perusahaan.

Peran menurut Rival, adalah pengaturan perilaku di lokasi tertentu. Dalam hal ini, pemimpin organisasi yang memainkan peran itu dan menetapkan harapan tentang bagaimana orang-orang dalam peran itu berperilaku. Ada tiga peran kepemimpinan: satu. Peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan, 2. Peran kepemimpinan dalam memimpin manajemen konflik, dan 3. Kepemimpinan dalam membangun perubahan pola pikir sumber daya manusia.

Manajemen Perubahan Organisasi

Manajemen Perubahan atau Manajemen Perubahan adalah sistem terstruktur yang menggunakan sarana, sumber daya, dan pengetahuan implementasi untuk mendukung perubahan yang ditujukan untuk mempengaruhi individu, tim, atau organisasi. Upaya dan pendekatan yang dilakukan dengan cara tradisional. Bermigrasi dari keadaan saat ini ke keadaan baru secara lebih efisien dan efektif untuk meminimalkan dampak dari proses perubahan. Transformasi organisasi adalah tujuan bersama yang memungkinkan kita untuk mengubah organisasi kita dengan cara yang berbeda dan membuat berbagai penyesuaian pada saat kemajuan untuk mencapai tujuan kita dan bertahan dari perubahan besar di dunia. kedatangan. Perubahan adalah kekuatan yang sangat kuat yang dapat memotivasi Anda.

Faktor-faktor penyebab perubahan

Perubahan dapat dipicu oleh faktor-faktor yang berpengaruh, yaitu faktor lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi. Faktor internal adalah kekuatan pendorong di balik perubahan dalam organisasi yang terlibat dan dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk:

1. Pertanyaan tentang hubungan antar anggota
2. Masalah proses kerjasama
3. Masalah Keuangan

Masalah umum, dalam bentuk masalah komunikasi, berkaitan dengan hubungan antara kepentingan anggota organisasi yang khas dan anggota individu. Faktor lingkungan eksternal yang mendorong perubahan organisasi meliputi: daya saing,

1. Kekuatan ekonomi,
2. Kekuatan politik,
3. Kekuatan globalisasi,

4. Kekuatan sosio-deografis
5. Kekekuatan etis,

Faktor eksternal merupakan penyebab terjadinya perubahan yang berasal dari luar atau sering disebut dengan lingkungan. Organisasi merespons perubahan lingkungan. Akibatnya, organisasi jarang membuat perubahan besar tanpa dorongan kuat dari orang-orang di sekitarnya. Empat indikator perubahan Supardi menjelaskan bahwa terjadinya perubahan dapat diidentifikasi dengan menggunakan empat indikator perubahan.

1. Apa yang sebenarnya terjadi sekarang,
2. Apa yang akan terjadi di masa depan jika tidak ada perubahan,
3. Apa yang diinginkan individu untuk keadaan masa depan, dan
4. Masa depan (keadaan saat ini) adalah normal negara.

Fase Proses Perubahan

Proses perubahan terdiri dari enam fase:

1. Tekanan dan tekanan. Pemimpin organisasi mulai merasakan kebutuhan akan perubahan. Ini karena masalah serius seperti laba yang lebih rendah, produktivitas yang lebih rendah, dan penjualan yang lebih tinggi.
2. Intervensi dan putaran. Penggerak perubahan mendefinisikan masalah dan memungkinkan anggota organisasi untuk fokus pada masalah.
3. Mendiagnosis dan mengidentifikasi masalah. Konsultan mengumpulkan dan menganalisis informasi dan berfokus pada isu-isu kunci.
4. Penemuan dan keterlibatan akan terus berlanjut. Menemukan solusi harus dikembangkan secara kreatif. Ketika anggota organisasi Anda berpartisipasi dalam proses ini, Anda menjadi lebih terlibat dalam aktivitas yang pada akhirnya dipilih.
5. Hasil tes dan hasil pencarian. Solusi yang dikembangkan di Fase 4 diuji dalam program percontohan kecil dan hasilnya dianalisis.
6. Penguatan dan penerimaan. Pelaksanaan kegiatan yang diterima harus menjadi sumber penguatan yang menciptakan komitmen untuk berubah.

Menurut teori kepemimpinan transformasional dari Siagin (2003:297), gaya kepemimpinan adalah kepribadian seseorang atau karakteristik umum yang tercermin dalam bahasa dan perilaku anggota organisasi. Kepemimpinan transformatif merupakan modifikasi dari kepemimpinan karismatik, namun tidak semua pemimpin karismatik merupakan pemimpin transformatif. Pemimpin transformasional memiliki kepribadian karismatik karena dapat membentuk ikatan emosional yang kuat dengan masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini menciptakan pemahaman bersama antara manajer dan bawahan, meningkatkan kepercayaan, kebanggaan, komitmen, rasa hormat dan loyalitas kepada atasan mereka, dan meningkatkan kinerja (Kumalasari, 2011: 7).

III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk menjadi alat pemecahan masalah berdasarkan penelitian yang rinci dan kritis dari sumber-sumber perpustakaan yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan beberapa pergantian pimpinan manajemen organisasi untuk melengkapi data dan informasi. Langkah-langkah pemrosesan tambahan dilakukan untuk memastikan hasil tes yang lengkap. Analisis teknis penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan sumber data informasi dari berbagai pustaka referensi

yang diperlukan sebagai sumber ide untuk memvalidasi ide-ide baru. Informasi ini digunakan untuk menarik kesimpulan dari pengetahuan yang ada dan mengembangkan kerangka teoritis terbaru. Pemecahan masalah dasar.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Mengelola perubahan organisasi adalah penting, dan dalam lingkungan yang statis, kuat, visioner, cerdas, tidak teratur, dan berubah dengan cepat, tidak berkesinambungan, kepemimpinan yang dibutuhkan untuk perubahan adalah penting. Perubahan seringkali secara dinamis dibentuk oleh kepemimpinan yang berorientasi pada pembangunan.

Kepemimpinan dalam proses perubahan adalah kekuatan pendorong di balik langkah-langkah perubahan. Pemimpin perlu terus berkomunikasi dan mengarahkan, menginspirasi dan memotivasi, membuat model atau model perubahan, dan memberikan atau memfasilitasi pelatihan yang mereka butuhkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi dari dalam dan luar. Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi.

1. Demografi Tenaga Kerja

Demografi tenaga kerja adalah hal yang pasti memengaruhi perubahan organisasi. Ini biasanya faktor yang memengaruhi strategi retensi karyawan. Contohnya, seiring berjalannya waktu, generasi yang mendominasi tenaga kerja akan terus berubah. Kebutuhan mereka pun berubah menyesuaikan keadaan ekonomi, sosial, hingga politik. Mendukung kebutuhan karyawan bisa jadi faktor Anda dalam merancang strategi mempertahankan karyawan, dan perubahan sistem mungkin tidak terelakkan.

2. Teknologi

Teknologi adalah elemen yang paling bisa kita lihat dan rasakan. Semakin hari selalu ada inovasi teknologi baru yang mendukung keseharian kita. Sekarang hampir semua orang sadar bahwa pekerjaan mereka sedikit banyak bisa dibantu dengan teknologi. Akhirnya, organisasi pun mulai berani melibatkan teknologi ke dalam operasionalnya.

3. Globalisasi

Perubahan yang terjadi secara global biasanya memengaruhi gerak bisnis juga. Tuntutan pasar bisa berubah sewaktu-waktu. Jika tidak memperhatikan perubahan yang terjadi secara mendunia dengan baik, Anda akan segera tertinggal dari kompetitor. Siap tidak siap, Anda harus menyiapkan strategi dan tujuan baru.

4. Pertumbuhan Perusahaan

Bahkan ketika perusahaan Anda tumbuh dengan baik sekali pun, Anda tidak bisa bergerak statis. Lagipula bagi pebisnis, akan selalu ada dorongan kuat untuk selalu melakukan lebih untuk organisasinya. Pertumbuhan perusahaan, yang baik atau buruk, biasanya menjadi faktor pendorong perubahan organisasi paling dasar dan paling besar.

Kompleksitas tujuan perubahan strategis dan faktor-faktor yang dapat menghambat pekerjaan perubahan memerlukan pemimpin organisasi untuk merancang program perubahan dengan hati-hati.

1. “Kepemimpinan yang dibutuhkan untuk perubahan adalah kepemimpinan yang kuat dalam hal otoritas dan komitmen. Sebagai penentu arah perubahan, pemimpin memiliki kekuatan dan komitmen untuk mengelola perubahan dan kompleksitas perubahan. Proses perubahan membutuhkan

kekuatan, kredibilitas, dan Komitmen Pemimpin organisasi harus proaktif dalam bekerja menuju tujuan yang direncanakan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perubahan tidak terkalahkan dan antusias dengan tantangan perubahan. Ini dilihat sebagai ujian kepemimpinannya.

2. Pemimpin perubahan perlu menyadari visi mereka sehingga mereka dapat memprediksi perkembangan masa depan organisasi mereka. Memimpin perubahan dapat dicapai dengan mendefinisikan dan menetapkan visi untuk masa depan. Selain itu, langkah setiap anggota organisasi harus terintegrasi melalui komunikasi yang harmonis untuk mengatasi kendala yang dihadapi. Pemimpin tidak harus otoriter. Tetapi bahkan jika anggota organisasi merusak gagasan perubahan, kepemimpinan tetap berada di tangan pemimpin perubahan.
3. Kepemimpinan perubahan membutuhkan kecerdasan untuk menghadapi perubahan dan menghindari kebingungan, jadi Anda harus melakukannya sendiri. Kecerdasan memungkinkan para pemimpin untuk mengidentifikasi strategi, memandu organisasi, dan mengatur program perubahan yang dapat mengarah pada kesuksesan di masa depan. Pemimpin dapat mengatasi masalah yang disebabkan oleh perubahan dengan meninjau dan menilai situasi, situasi, dan dinamika organisasi. Perubahan organisasi ini membutuhkan pemimpin dengan kecerdasan multidimensi seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan mental. Pemimpin yang cerdas ini memiliki pengetahuan, wawasan, dan pemikiran kreatif yang diperlukan. Eksekutif kecerdasan emosional dapat mengatasi dengan baik emosi diri mereka sendiri dan orang lain dan secara efektif membentuk proses perubahan. Kecerdasan spiritual memungkinkan para pemimpin untuk bertindak dengan cara yang paling etis, mempengaruhi tujuan perubahan, meningkatkan efektivitas organisasi, dan bertanggung jawab secara moral dan etis kepada semua pihak yang terlibat dalam perubahan.
4. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan dalam perubahan terus-menerus, yaitu kepemimpinan yang menekankan segala eksperimen melalui pencarian ide-ide baru dan perubahan. Pemimpin dapat mengembangkan cara baru untuk memecahkan masalah, mengembangkan pendekatan baru untuk menemukan masalah ketika masalah itu terjadi, dan memobilisasi anggota organisasi untuk membuat perbedaan. Dalam lingkungan yang selalu berubah, tanpa kepemimpinan berorientasi pengembangan yang kuat, positif, cerdas dan upaya perubahan organisasi yang tepat, sebuah organisasi akan gagal karena tidak dapat merespons semua perubahan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat diperlukan.

Implementasi Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan

Kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat diukur dari fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan oleh administrator.

1. Ubah rencana. Karena para pemimpin pada dasarnya adalah aktor perubahan sosial, mereka menjalankan kepemimpinan dan mempengaruhi keputusan apakah perubahan diperlukan. Pemimpin kemudian juga membuat program untuk membuat strategi perubahan. Pemimpin kadang-kadang disebut sebagai struktur dalam suatu organisasi. Individu yang bertanggung jawab untuk mengubah sistem dan perilaku anggota organisasi adalah pemimpin sebagai agen perubahan.

2. Organisasi perubahan organisasi dalam pelaksanaannya. Adanya perubahan organisasi yang direncanakan dan dilaksanakan memerlukan kepemimpinan yang kuat untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai perubahan tersebut. Berdasarkan teori behavioral tercermin dalam aspek kepemimpinan. Singkatnya, (1) pelatih, (5) teknologi informasi semakin diadopsi sebagai (1) pemimpin yang mampu berkomunikasi dan menciptakan visi, (2) komunikator profesional, dan (3) agen perubahan.
3. Mobilisasi sumber daya yang ada dalam organisasi Anda untuk melakukan perubahan dan transformasi. Pemimpin transformasi diharapkan dapat menciptakan rasa urgensi dan memotivasi mereka untuk berubah, atau mendorong beberapa pengikut untuk bertindak sebagai agen transformasi dan membentuk koalisi untuk mendukung transformasi. Sebaliknya, jika dikaitkan dengan peran, kewajiban, dan tanggung jawab seorang administrator. Oleh karena itu, ketika terjadi perubahan, pembacaharus melakukan hal berikut: 1) Menentukan tujuan perubahan 2) Menentukan perubahan dan perubahan apa yang perlu dilakukan 3) Perubahan ditentukan oleh waktu yang dibutuhkan untuk implementasi dan perubahan organisasi
4. Kemungkinan keputusan perubahan Mengambil semua risiko bagi organisasi. Pemimpin efektif dalam menunjukkan kepemimpinan ketika mereka dapat: (1) Tugas atau fungsi pemecahan masalah, dan (2) Fungsi promosi kelompok sosial. Fitur pertama adalah tentang memberikan saran, informasi dan pendapat komparatif. Fitur kedua juga mencakup segala sesuatu yang berkontribusi pada kelancaran pelaksanaan grup. Selesaikan perbedaan, menjadi satu dengan kelompok, dan buat kelompok merasa bahwa individu dihargai.
5. Selain itu, Rivai (2003) mencantumkan fungsi yang harus dilakukan manajer sebagai berikut: 1) Mengarahkan dan mengkoordinasikan pekerjaan staf untuk membantu staf yang sedang berjuang untuk memecahkan dan memecahkan masalah. 2) Menyelidiki kegiatan yang dilakukan dan dilakukan oleh pegawai yang harus melaksanakan tugas pokoknya dan pegawai lain yang harus ikut serta dalam pemberian dukungan. Kegiatan 3) Memeriksa pekerjaan karyawan Mengintegrasikan, mengintegrasikan pekerjaan karyawan menjadi satu kesatuan, dan menyerahkannya kepada manajemen sebagai rekomendasi untuk pengambilan keputusan sesuai dengan sistem dan prosedur kerja yang diterapkan di organisasi meningkat. 4) Jika perlu, sejauh menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja setiap tugas, informasi tentang perkembangan tugas personel dan status personel serta penjelasan kepada manajemen. 5) Menerima instruksi dan keputusan dari manajemen untuk diproses lebih lanjut sebagai tugas staf. 6) Sesuai dengan rencana dan kebijakan pimpinan organisasi, dan dengan dukungan staf pada khususnya, keputusan administratif dilaksanakan secara efektif baik oleh staf untuk diproses maupun unit lini untuk implementasi. Kunjungan karyawan, rapat staf, atau pembekalan dan penyediaan petunjuk pelaksanaan sehingga tindakan yang diperlukan dapat diambil. 7) Mengumpulkan laporan pelaksanaan unit lain dan laporan setelah analisis kepemimpinan. 8) Pindahkan karyawan secara teratur, terus menerus dan penuh pertimbangan untuk mempelajari status dan peluang perencanaan inovatif sebagai sumber kepemimpinan dalam menetapkan kebijakan baru untuk kepentingan organisasi.

V. Kesimpulan

Organisasi adalah struktur sosial yang dikoordinasikan melintasi batas negara dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan teknologi yang maju dan berkembangnya sumber daya manusia merupakan faktor yang membawa perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam merespon perubahan tersebut. Kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk memahami kegiatan apa yang perlu mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi mereka dan bagaimana hal itu perlu dilakukan. Proses ini penting dan merupakan tugas utama manajer untuk mengimplementasikan perubahan. Sebagai agen perubahan, manajer perlu merencanakan dan mengimplementasikan perubahan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang kuat melalui tindakan administratif untuk mempengaruhi anggota organisasi dan membimbing mereka untuk mencapai perubahan. Dalam lingkungan organisasi yang selalu berubah, penting bagi organisasi untuk mengubah operasi demi kelangsungan hidup dan kesuksesan di masa depan. Perubahan ini dimaksudkan agar organisasi tetap bergerak, lincah, gesit, dan mudah beradaptasi dengan situasi saat ini. Pentingnya upaya perubahan organisasi dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan terputus-putus sangat kuat, positif, cerdas, dan berorientasi pada pengembangan untuk mengelola tujuan strategis yang kompleks dan penggerak perubahan. Kepemimpinan dibutuhkan. Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat ditentukan oleh fungsi manajemen yang dilakukan oleh para pemimpin. Artinya, 1) merencanakan perubahan, 2) mengelola perubahan organisasi, bahkan mengimplementasikannya. 3) Memobilisasi sumber daya organisasi Anda untuk membuat atau mengubah perubahan. 4) Memantau dan mengontrol perubahan yang direncanakan untuk mencapai tujuan perubahan.

VI. Daftar Pustaka

- Aslami, N. (2022). Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization Analisis Dampak Implementasi Change Management Terhadap Sebuah Organisasi. 3(3), 1089–1096.
- Az-Zahraa, U. F., & Nurani, F. (2019). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Perubahan Organisasi. 1–8.
- Damanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2398–2407.
- Eklektika, J. (2015). *JURNAL EKLEKTIKA*, April 2015, Volume 3 Nomor 1 3. 3(April), 3–8.
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (n.d.). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. 1(2), 134–137.
- P., & Inovasi, K. (2020). Universitas muhammadiyah enrekang. 122–145.
- Priasti, silvia nur, & Suyatno. (2021). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Kependidikan*, 7(2), 395–407.
- Rahmadi, L., & Boedijanto, E. (2014). Meningkatkan Kinerja Human Resource Management. Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia 2014, 41–46.
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, R. B. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. *Frum Ilmiah*, 10(2), 209–219. <https://doi.org/10.1016/j.eururo.2010.11.021>
- Rostiawati, E. (2020). Efektifitas Manajemen Kepemimpinan Dalam Menciptakan Good

- Governance. AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(1), 59–69.
- Sari, F. M., & Ibrahim, M. (2009). Penerapan Manajemen Perubahan Dan Inovasi. *Administrasi Pembangunan*, 2, 161–164.
- Sleman, N. T., Tri, A., & Dina, R. (2017). Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan pada Lingkungan Organisasi Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah An- Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan Perubahan dalam Pendidikan Islam Didin Kurniadin dan Imam.
- Sutisna, I. F. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Mendukung Perilaku Organisasi Di Pt . Kerry Ingredients Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. 7(2), 158–166.
- Syamsurizal. (2019). Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional(JAMBI)*, 1(November), 51.
- Wardi, J. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Kinerja Organisasi Pengendalian Manajemen. 15(1), 42–49.