

PENGARUH SEORANG PEMIMPIN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI

Raden Muhamad Rizaldy¹, Ari Anggarani Winadi Prasetyo Ning Tyas²
Universitas Esa Unggul

e-mail: aldi41836@gmail.com¹, ari.anggarani@esaunggul.ac.id²

Abstrak – Perubahan organisasi menjadi semakin penting dalam menghadapi dinamika global dan tuntutan lingkungan yang terus berkembang. Dalam konteks ini, peran seorang pemimpin menjadi krusial dalam memandu organisasi melalui transisi yang sukses. Tulisan ini bertujuan untuk menyajikan sebuah tinjauan literatur tentang pengaruh seorang pemimpin dalam perubahan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang signifikan dalam mengarahkan perubahan organisasi menuju kesuksesan. Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengkomunikasikan visi perubahan dengan jelas kepada seluruh anggota organisasi memiliki kemampuan untuk meredefinisi budaya, proses, dan struktur organisasi secara efektif. Selain itu, pemimpin yang adaptif dan mampu berinovasi dalam menghadapi tantangan yang muncul dapat mempercepat proses perubahan dan meningkatkan daya saing organisasi. Namun demikian, implementasi perubahan organisasi tidak selalu berjalan mulus. Tantangan seperti resistensi dari anggota organisasi, ketidakpastian, dan kompleksitas lingkungan bisnis seringkali menjadi hambatan dalam perjalanan menuju transformasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang kuat untuk mengatasi rintangan tersebut. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami secara mendalam berbagai strategi kepemimpinan yang efektif dalam konteks perubahan organisasi. Pengembangan model-model teoritis dan kerangka kerja praktis dapat memberikan panduan yang berharga bagi para pemimpin dalam mengelola perubahan organisasi dengan lebih efektif. Dengan memahami dan mengoptimalkan peran seorang pemimpin, organisasi dapat mencapai transformasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada masa depan.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Perubahan, Organisasi.

Abstract – Organizational change is becoming increasingly important in facing global dynamics and growing market demands. In this context, the role of a leader becomes crucial in guiding an organization through a successful transition. This paper aims to present a literature review on the influence of a leader in organizational change. Research shows that effective leadership has a significant impact in driving organizational change towards success. A leader who is able to inspire, motivate, and clearly communicate a vision of change to all members of the organization has the ability to redefine the culture, processes, and structure of the organization effectively. In addition, leaders who are adaptive and able to innovate in facing emerging challenges can speed up the change process and increase organizational competitiveness. However, the implementation of organizational change does not always run smoothly. Challenges such as resistance from organizational members, uncertainty, and the complexity of the business environment often become obstacles on the way to transformation. Therefore, it is important for a leader to have strong managerial and leadership skills to overcome these obstacles. Further research is needed to understand in depth various effective leadership strategies in the context of organizational change. The development of theoretical models and practical frameworks can provide valuable guidance for leaders in managing organizational change more effectively. By understanding and optimizing the role of a leader, organizations can achieve sustainable and future-oriented transformation.

Keyword: Leadership Role, Change, Organization.

PENDAHULUAN

Perubahan telah menjadi konstan dalam konteks organisasi modern yang dinamis. Dalam menghadapi tantangan global, perkembangan teknologi, dan

persaingan yang semakin ketat, organisasi di seluruh kalangan dihadapkan pada kebutuhan untuk terus beradaptasi dan berkembang. Dalam mengelola perubahan tersebut, peran seorang pemimpin menjadi krusial. Karena menurut (Pada et al., 2019) Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, dan menurut (Kahar & Utara, 2020) Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih lagi dalam menuju perubahan. Berbagai pemimpin yang efektif tidak hanya harus mampu mengelola keadaan, tetapi dalam berkomunikasi serta berperilaku yang baik harus diterapkan di lingkungan kerja terutama terhadap keberhasilan kinerja organisasi karena menurut (Dr. Ari Anggrani W.P.T, SE et al., 2022) semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, maka prestasi kerja akan meningkat. Seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk merancang dan memimpin transformasi organisasi yang berhasil dalam literatur manajemen dan psikologi organisasi, selaras dengan pendapat dari (Organisasi, 2021) bahwa Kepemimpinan selalu dipandang sebagai objek penentu keberhasilan dalam manajemen perubahan, karena kepemimpinan sangat penting dalam merumuskan visi akhir kegiatan dan menegakkan perubahan itu sendiri. Terdapat peningkatan minat yang signifikan dalam memahami bagaimana pemimpin mempengaruhi perubahan organisasi. Penelitian ini membahas berbagai aspek penting yang berkaitan dengan peran seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengelola, dan memfasilitasi perubahan organisasi. Dari perspektif ini, pemimpin bukan hanya dianggap sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang memiliki kemampuan untuk mengubah budaya, struktur, dan proses organisasi.

Meskipun literatur telah memberikan wawasan yang berharga tentang pengaruh pemimpin dalam perubahan organisasi, masih terdapat banyak pertanyaan yang belum terjawab dan area penelitian yang terbuka. Terutama, penelitian yang mendalam tentang bagaimana pemimpin dapat mengatasi hambatan-hambatan yang muncul dalam perubahan organisasi, serta strategi manajerial yang efektif dalam mengelola proses transformasi, masih menjadi fokus penting. Dalam konteks ini, tulisan ini bertujuan untuk menyajikan sebuah tinjauan literatur yang komprehensif tentang pengaruh seorang pemimpin dalam perubahan organisasi. Melalui sintesis literatur yang cermat, kami akan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan perubahan, tantangan-tantangan yang dihadapi oleh pemimpin, serta strategi kepemimpinan yang efektif dalam memfasilitasi transformasi organisasi. Diharapkan bahwa pemahaman mendalam tentang peran pemimpin dalam perubahan organisasi ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi teori dan praktik manajemen organisasi.

KAJIAN TEORI

Menurut pandangan (Pendidikan et al., 2023) Para pemimpin akan semakin dituntut untuk mempunyai kemampuan mengembangkan secara berkesinambungan dengan sumber daya manusia, perusahaan sampai mencapai tingkat potensi tertinggi mereka. Maka dari itu Kepemimpinan Transformasional menyoroti peran pemimpin dalam mengubah pandangan, nilai, dan tujuan organisasi dengan memotivasi dan menginspirasi tim melalui visi yang jelas dan karisma pribadi. Mereka memengaruhi perubahan organisasi dengan menciptakan budaya kerja inovatif, mendukung perkembangan individu, dan mendorong kreativitas.

Kepemimpinan transformasional juga menekankan pentingnya pemimpin sebagai agen perubahan yang bertanggung jawab atas mengidentifikasi peluang-peluang baru dan mengatasi tantangan-tantangan yang kompleks dalam lingkungan yang terus berubah. Pendekatan ini juga menawarkan pandangan tentang bagaimana pemimpin dapat

mengubah dan menginspirasi orang lain untuk meningkatkan kinerja, dengan fokus pada visi, inspirasi, pemerksaan, dan kharisma personal, menjadikannya relevan dalam studi kepemimpinan modern.

Perubahan selalu terjadi baik kita menyadarinya atau tidak. Hal yang sama terjadi dengan perubahan organisasi. Menurut (Omurtag et al., 2021) Perubahan dilakukan untuk mengatasi krisis yang akan dihadapi organisasi, terutama krisis pada masa yang akan datang. Krisis dalam organisasi biasanya terjadi disebabkan karena kurang adaptifnya organisasi menghadapi berbagai perubahan, baik perubahan individual jajaran organisasi, krisis internal organisasi maupun krisis yang disebabkan faktor eksternal organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika mampu melakukan perubahan. Efektivitas suatu organisasi tergantung pada kemampuannya beradaptasi terhadap perubahan lingkungannya, sehingga setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati dengan cermat. Menurut (Cahyadi, 2021) Hakikat organisasi terletak pada kemampuan organisasi untuk selalu belajar dari perubahan yang terjadi. Semua pelaku yang terlibat dalam organisasi dituntut untuk selalu melakukan perbaikan dan beradaptasi dengan lingkungan. Peran organisasi tidak lagi terfokus pada isu eksternal organisasi, tetapi lebih dari itu. Penekanannya adalah bagaimana internal organisasi mampu bertahan dan belajar di tengah kondisi persaingan yang ada.

Perubahan organisasi mengacu pada proses dimana suatu entitas, seperti perusahaan, institusi, atau organisasi lain, mengadopsi perubahan dalam struktur, proses, kebijakan, atau budayanya. Perubahan ini dapat bersifat strategis, operasional, atau budaya, dan sering kali dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, mengatasi tantangan baru, atau beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal, dan juga sama seperti pendapat dari (Sari Pascariati Kasman, 2021) bahwasanya perubahan organisasi adalah perubahan terhadap komponen-komponen organisasi seperti struktur, strategi, system dan perilaku manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dari suatu organisasi tersebut. Pada dasarnya segala perubahan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan dan perubahan perilaku anggota organisasi.

Dari ketiga kutipan diatas kami menyimpulkan bahwa perubahan organisasi merupakan suatu fenomena yang tidak bisa dihindari dan bersifat terus menerus, baik kita sadari atau tidak. Tujuan utamanya adalah untuk mengatasi krisis yang mungkin dihadapi suatu organisasi, terutama yang timbul karena ketidakmampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan pribadi, internal atau eksternal. Menurut (Pada et al., 2021) Organisasi yang efektif adalah organisasi yang terus belajar dan beradaptasi dengan lingkungannya. Hakikat suatu organisasi terletak pada kemampuannya untuk belajar dari perubahan yang terjadi dan melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan. Perubahan organisasi melibatkan berbagai aspek seperti struktur, strategi, sistem, dan budaya, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Oleh karena itu, perubahan organisasi penting untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi organisasi dan anggotanya serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Perubahan dilakukan untuk menghadapi krisis yang dihadapi organisasi, terutama krisis yang akan datang. Krisis dalam organisasi biasanya terjadi karena ketidakmampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap berbagai perubahan, seperti perubahan peringkat individu dalam organisasi, krisis dalam organisasi, dan krisis yang disebabkan oleh faktor eksternal organisasi. Krisis organisasi dapat diketahui hanya jika krisis tersebut berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika kinerja suatu organisasi mengalami stagnasi, maka pengelola organisasi tersebut harus melakukan analisis untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab terjadinya krisis tersebut. Setelah menyadari

adanya krisis, manajemen organisasi perlu meningkatkan upayanya dalam mengelola krisis, daripada menggunakannya sebagai hambatan untuk memperlambat organisasi atau memandang krisis secara negatif (Omurtag et al., 2021).

Melibatkan seluruh tingkat organisasi untuk memahami tujuan perubahan tidak hanya membantu organisasi menyadari pentingnya perubahan bagi organisasi, namun yang lebih penting membantu organisasi memahami bahwa perubahan yang dilakukan akan memiliki dampak yang luas semua tingkatan. Organisasi memungkinkan kesejahteraan semua orang dalam organisasi. Perubahan organisasi dapat dikatakan mendasar: 1). Meningkatkan efektivitas organisasi. 2). Meningkatkan kesejahteraan di semua tingkat organisasi Anda. 3). Berorientasi masa depan; 4). Lebih dekat dengan pelanggan dan pengguna jasa (Omurtag et al., 2021).

Kemampuan organisasi untuk melakukan perubahan adalah kemampuan organisasi untuk berfungsi mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi, pencapaian tujuan tersebut bukan hanya demi kepentingan organisasi saja, namun juga demi kepentingan individu-individu dalam organisasi tersebut. Individu dalam suatu organisasi merupakan orang-orang yang sangat memperhatikan kinerja organisasi, mengingat kinerja organisasi terutama ditentukan oleh kinerja masing-masing individu. Hubungan antara organisasi dan orang-orang di dalamnya bersifat simbolis. Menurut (MARTO, 2023) seorang manajer yang baik dalam suatu organisasi mampu memastikan bahwa organisasinya mempertimbangkan kepentingan individu, sekaligus meyakinkan anggotanya bahwa kepentingan mereka akan diperhitungkan secara efektif jika setiap individu berkinerja baik. Oleh karena itu, kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kontribusi masing-masing anggota organisasi tersebut.

Pengorganisasian lebih dari sekedar menetapkan struktur organisasi, mengisi uraian tugas pada setiap bidang struktur, dan mencari orang-orang yang sesuai dengan uraian tugas (staffing). Namun lebih dari itu, pengorganisasian merupakan proses manajemen yang berkelanjutan. Meninjau struktur organisasi, isi pekerjaan, dan alokasi personel juga merupakan rangkaian kegiatan organisasi. Menurut (Budiasih, 2018) struktur organisasi merupakan susunan sistem hubungan antar posisi kepemimpinan dalam organisasi. Selain itu, struktur organisasi juga menjadi fondasi yang vital bagi adaptasi organisasi terhadap dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Dengan mengatur interaksi antara posisi-posisi kepemimpinan, struktur organisasi memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan dengan cepat dan efektif, menjaga keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang. Tujuannya menurut (Solikhah & Surabaya, 2022) adalah untuk memastikan bahwa organisasi dirancang secara optimal untuk mencapai tujuan dan sasaran, dengan menghubungkan pekerjaan individual dengan kelompok melalui sistem tugas, pelaporan, dan komunikasi. Meskipun ukuran organisasi bervariasi, semua memiliki struktur organisasi yang didesain untuk efisiensi dan pencapaian tujuan.

Ada empat elemen kunci dalam pengambilan keputusan organisasi, seperti pembentukan organisasi baru, perbaikan organisasi yang sudah ada, atau penggantian sistem yang sudah ada (Syah et al., 2024). Empat elemen kunci tersebut adalah:

1. Pembagian kerja, berarti membagi seluruh beban kerja menjadi banyak tugas yang dapat dilaksanakan secara bermakna dan nyaman oleh individu atau kelompok yang bertanggung jawab. Tidak ada tugas yang terlalu sulit untuk dibagi dengan cara yang pada akhirnya mustahil. Setiap pekerjaan harus dibagi menjadi banyak tugas yang dapat dilakukan dengan tepat sesuai dengan keterampilan anggota organisasi.
2. Menggabungkan tugas secara logis untuk menyelesaikannya dengan sukses (efektif) dan efisien. Pengelompokan aktivitas kerja suatu organisasi sehingga aktivitas serupa yang berkaitan dapat dilakukan bersama-sama disebut departementalisasi.
3. Memutuskan siapa yang akan membuat laporan dan siapa yang akan mendistribusikan

laporan tersebut. Hubungan-hubungan ini dalam suatu organisasi sering disebut sebagai hierarki organisasi. Hubungan antara top line dan bottom line dalam arti menentukan siapa yang berada di atas dan siapa yang berada di bawah diperlukan untuk menjaga pertanggungjawaban masyarakat.

4. Koordinasi, merupakan mekanisme yang menggabungkan kegiatan departemen menjadi satu kesatuan dan memantau efektivitas integrasi tersebut. Koordinasi diperlukan untuk menghilangkan rasa kemenangan atau rasa merasa benar sendiri di dalam departemen. Ini juga membantu mengoordinasikan kinerja tugas antar departemen.

Penyimpulan beberapa hal terkait dengan perubahan organisasi dan manajemen kepemimpinan diatas ialah :

Perubahan Organisasi: Perubahan organisasi merupakan suatu fenomena yang tidak bisa dihindari dan bersifat terus menerus. Tujuannya adalah untuk mengatasi krisis yang mungkin dihadapi organisasi, baik itu disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Organisasi yang efektif adalah yang mampu belajar dan beradaptasi dengan lingkungannya, serta mampu memperhatikan kesejahteraan individu di dalamnya.

Pentingnya Adaptasi: Efektivitas suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Perubahan organisasi melibatkan aspek-aspek seperti struktur, strategi, sistem, dan budaya, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi.

Pengelolaan Krisis: Krisis dalam organisasi sering kali disebabkan oleh ketidakmampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan. Pengelolaan krisis memerlukan kesadaran akan adanya krisis, komitmen untuk mengelola krisis dengan efektif, serta kemampuan untuk memandang krisis sebagai peluang untuk perubahan dan pembelajaran.

Pengorganisasian: Pengorganisasian merupakan proses yang berkelanjutan dalam manajemen organisasi. Ini melibatkan pembentukan struktur organisasi yang optimal untuk mencapai tujuan dan sasaran, serta memastikan bahwa semua tugas dan tanggung jawab terbagi secara efisien di antara anggota organisasi.

Pengambilan Keputusan: Pengambilan keputusan organisasi melibatkan empat elemen kunci: pembagian kerja, penggabungan tugas secara logis, penentuan hubungan antar tingkatan dalam organisasi, dan koordinasi antar departemen. Koordinasi menjadi penting untuk memastikan integrasi yang efektif antar departemen dan kelancaran kerja sama di seluruh organisasi.

Dalam konteks manajemen kepemimpinan, pandangan tersebut menekankan pentingnya pemimpin sebagai agen perubahan dan pengelola krisis dalam organisasi. Pemimpin harus mampu mengidentifikasi peluang-peluang baru, mengatasi tantangan yang kompleks, dan memimpin organisasi menuju adaptasi yang sukses terhadap perubahan. Selain itu, kepemimpinan transformasional menjadi relevan dalam hal ini, dengan menekankan visi, inspirasi, pemerksaan, dan kharisma personal sebagai kunci dalam mengubah pandangan, nilai, dan tujuan organisasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Melalui kajian teori ini, dapat dipahami bahwa peran seorang pemimpin dalam perubahan organisasi sangatlah kompleks dan penting. Dengan memahami dan mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan yang relevan, pemimpin dapat memainkan peran yang efektif dalam memandu organisasi melalui proses transformasi yang sukses.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan menggunakan pendekatan kualitatif karena menurut (Personal & Archive, 2018) Penelitian kualitatif merupakan suatu bentuk tindakan sosial yang menekankan pada cara

orang menafsirkan, dan memaknai pengalamannya untuk memahami realitas sosial individu. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti, semua disajikan menggunakan kalimat maka dari itu penggunaan metode ini sangat sesuai dengan pendapat (Abdo et al., 2019) bahwa kualitatif ialah data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Metode selanjutnya ialah analisis deskriptif untuk menyajikan dan menafsirkan hasil makalah yang dikutip dari penelitian sebelumnya. agar mengasilkan artikel yang relevan dan berkualitas tinggi untuk digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif akan melalui beberapa proses yaitu pengumpulan, penyajian, dan interpretasi data yang diperoleh dari artikel, dengan penekanan pada identifikasi pola, tema, dan tren yang muncul dari literatur yang diulas. Metode ini memungkinkan adanya pemahaman komprehensif terhadap topik penelitian, dan memungkinkan terbentuknya kerangka konseptual yang kuat, serta memberikan wawasan berharga untuk pengembangan lebih lanjut untuk penelitian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin menjadi tulang punggung organisasi yang sukses. Mereka tidak hanya memimpin, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggota tim menuju kesuksesan bersama. Oleh karena itu, pemilihan dan pengembangan pemimpin yang efektif sangatlah penting bagi kelangsungan dan pertumbuhan organisasi. Pergantian kepemimpinan lah yang sedang dialami Sekolah Dasar Regina Pacis Bogor. Pergantian pemimpin ini dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya sekolah, kinerja staf, dan hubungan antara guru dan siswa. Proses ini memungkinkan untuk pengenalan visi dan strategi baru yang dapat mengarah pada inovasi dalam pendidikan, serta perubahan dalam kebijakan dan prosedur sekolah. Selain itu, kepemimpinan yang baru juga dapat mempengaruhi motivasi staf, guru dan siswa, serta memengaruhi dinamika tim dan kerjasama di antara anggota staf. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa pergantian kepemimpinan dapat menjadi momen krusial dalam perjalanan perkembangan sekolah, dan perlu adanya strategi transisi yang baik untuk memastikan kelangsungan dan peningkatan kualitas pendidikan.

Pergantian kepemimpinan adalah momen penting dalam kehidupan sebuah sekolah yang dapat memiliki dampak yang signifikan. Dengan pendekatan yang tepat, pergantian kepemimpinan dapat menjadi peluang untuk inovasi dan perbaikan yang berkelanjutan dalam pendidikan. Diperlukan kerjasama dan komitmen dari semua pihak terkait untuk memastikan bahwa proses transisi berjalan lancar dan membawa dampak positif bagi budaya sekolah, kinerja guru, dan hubungan di antara anggota komunitas didalam lingkungan sekolah.

KESIMPULAN

Pemimpin baru SD Regina Pacis Bogor perlu memastikan proses transisi kepemimpinan terlaksana dengan baik. Hal ini mencakup membangun hubungan yang kuat dengan staf, siswa dan orang tua, serta komunikasi yang terbuka dan jelas tentang visi dan arah baru yang akan diambil sekolah. Pelatihan dan pembinaan juga perlu diberikan kepada staf dan siswa untuk membantu mereka beradaptasi terhadap perubahan dan mempertahankan motivasi mereka. Pemimpin baru harus mampu menginspirasi dan memotivasi warga sekolah untuk mencapai tujuan bersama, dengan tetap memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu.

Dari segi implikasi teoritis, kasus pergantian kepemimpinan ini memperkuat konsep dalam teori kepemimpinan transformasional. Pergantian kepemimpinan di SD Regina Pacis Bogor menunjukkan bagaimana pemimpin baru berpotensi membawa perubahan

signifikan dalam budaya organisasi, kinerja siswa, dan hubungan antar warga sekolah. Hal ini menggarisbawahi pentingnya peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Implikasi ini menegaskan relevansi dan kekuatan teori kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan, di mana kepemimpinan yang efektif dapat memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdo, B., Safa, M., & Mousa, A. (2019). The effect of the Translators' Ideology in the Translation of Qur'an. *International Journal of Linguistics, Literature and Translation*, 2(1). <https://doi.org/10.32996/ijllt.2019.2.1.4>
- Budiasih, Y. (2018). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. XX Di Jakarta. *Liquidity*, 1(2). <https://doi.org/10.32546/lq.v1i2.139>
- Cahyadi, L. (2021). Memahami Learning Organization. *Memahami Learning Organization Forum Ilmiah*, 18(3), 381.
- Dr. Ari Anggrani W.P.T, SE, M. D. O., , Esa, U., & Jakarta, U. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA. 1(12), 2849–2862.
- Kahar, I. A., & Utara, U. S. (2020). Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Program Studi Ilmu Perpustakaan. 4(1), 21–27.
- MARTO, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Robatal Kabupaten Sampang. <https://repository.um-surabaya.ac.id/8712/>
- Omurtag, K. R., Styer, A. K., Session, D., & Toth, T. L. (2021). Economic implications of insurance coverage for in vitro fertilization in the United States: A review. *Journal of Reproductive Medicine for the Obstetrician and Gynecologist*, 54(11–12), 661–668.
- Organisasi, P. D. I. (2021). LITERATURE REVIEW : PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. 4, 576–581. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.324>
- Pada, S., Pegawai, P., Kantor, T., Bank, P., Kediri, I., & Hamid, D. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. 7(2), 1–10.
- Pada, S., Tetap, K., Mustika, P. T., Jaya, B., Pradana, M. A., & Hamid, D. 2015. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan. 1–11.
- Pendidikan, K., Disusun, I., Pengampu, D., & Jahari, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional : Trend Kepemimpinan Masa Depan. https://dl1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/110854984/MAKALAH_Kepemimpinan_Transformasional_MUH._ARIF_MA_RUF-libre.pdf?1706256406=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMakalah_Kepemimpinan_Transformasional_Pe.pdf&Expires=1715610644&Signature=aBKzivozhUSei8JgxI0v-lhxpkfGx1cIPXLbeFi08ya9WAFL8RHFkoCua6L92eVR-x2Dm5nnyVs9Vnv-2ctSaG-DSGxR5GbSB3TpenFb9hX6EpjnDY2rfkEY~Jgqgb1cEOCwyuLiaVECV-qvXejaUd27keVhGFYWfm7sdmU1rcdbUmfgF6meIutKbP6aGiqoI09eAxv08OasAwCL-NxXETPsYj2TcXQJeIe~Uh53thIqk9AGqodHFDQaXiLdAh9Utz-tzxXqs55wQZgrONynBpc5jKM~ed90maiigGPqBgoh14KdJrmmKTX0RDGPFvc5wV929HR7SPSWGFTvjnP8JA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Personal, M., & Archive, R. (2018). Munich Personal RePEc Archive Qualitative Research Methodology in Social Sciences and Related Subjects Qualitative Research Methodology in Social Sciences and Related Subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(85654), 23–48.
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>

Solikhah, M., & Surabaya, U. M. (2022). Makalah perilaku organisasi struktur organisasi di gojek. January. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16796.56961>

Syah, F., Surabaya, U. M., Wahjono, S. I., & Surabaya, U. M. (2024). Mengapa Saya Mengambil Matakuliah Perilaku Organisasi Mengapa Saya Mengambil Matakuliah Perilaku Organisasi Nama : Firmansyah. March.