

Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi *Leadership Management Strategy and Organizational Change*

Reni Yusnita¹, Nuri Aslami²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: reniyusnita24@gmail.com¹, nuriaslami@uinsu.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the leadership and change management procedures in an organization. The type of research conducted is a literature study, which aims to collect books and data and other written information related to the discussion of the problem under study. Sources of data from books, magazines and articles. Data collection was carried out using a literature search method using primary legal materials and secondary legal materials. Legal materials will be investigated and analyzed using the approach used in this investigation to answer legal questions in this investigation. The research results of procedures to lead change are 1) accelerating change in the future, 2) leading the vortex of change, 3) taking steps to lead change, 4) change and sustainability) to increase employee satisfaction. Procedures for implementing change for successful change include 1) annual goals, 2) guidelines, 3) resource allocation, 4) competitive management, 5) structural coordination with change procedures, and 6) Management resistance, 7) creating a culture that support change strategy, 8) Linking performance with reward strategy 9) Considering human resources in implementing change strategy.

Keywords: *strategy, leader procedur, organizational change*

Abstrak

Tujuan dalam riset ini ialah, demi mengetahui kepemimpinan dan prosedur manajemen perubahan dalam suatu organisasi. Jenis riset yang dilakukan adalah studi kepustakaan, yang bertujuan demi mengumpulkan buku-buku dan data serta informasi tertulis lainnya yang berkaitan dengan pembahasan masalah yang diteliti. Sumber data dari buku, majalah dan artikel. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penelaahan kepustakaan dengan memanfaatkan landasan hukum primer dan landasan hukum sekunder. Landasan hukum akan diselidiki dan dianalisis memanfaatkan pendekatan yang digunakan dalam penyelidikan ini demi menjawab pertanyaan hukum dalam penyelidikan ini. Hasil riset dari prosedur demi memimpin perubahan adalah 1) mempercepat perubahan di masa depan, 2) memimpin pusaran perubahan, 3) mengambil langkah untusk memimpin perubahan, 4) perubahan dan kesinambungan) demi meningkatkan kepuasan karyawan. Prosedur demi menerapkan perubahan demi perubahan yang berhasil meliputi 1) tujuan tahunan, 2) pedoman, 3) alokasi sumber daya, 4) manajemen kompetitif, 5) koordinasi struktural dengan prosedur perubahan, dan 6) resistensi Manajemen, 7) menciptakan budaya yang mendukung prosedur perubahan, 8) Menghubungkan kinerja dengan prosedur penghargaan 9) Mempertimbangkan sumber daya manusia dalam menerapkan perubahan prosedur.

Kata kunci: *strategi, prosedur pemimpin, perubahan organisasi*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dipastikan dari sumber daya yang tersedia di dalam organisasi tersebut. Selain itu, unsur yang sangat penting adalah

unsur kepemimpinan. Tugas utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Belakangan ini banyak yang membahas tentang krisis kepemimpinan. Hal ini terjadi tidak hanya di dalam organisasi, tetapi juga di kepala daerah bahkan di tanah air. Keberhasilan suatu kegiatan bisnis dalam pengembangan organisasi terutama dipastikan dari kualitas kepemimpinan atau manajemen dan komitmen dari manajemen puncak organisasi. Kepemimpinan adalah sesuatu yang harus dimiliki dari orang-orang top dalam suatu organisasi. Efektivitas seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya demi mempengaruhi dan membimbing anggota.

Peran seorang pemimpin dalam hubungan manusia erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya. Pemimpin diharapkan menunjukkan gaya kepemimpinan dalam segala situasi, tergantung situasi, situasi, dan arah bawahannya.

Saat ini, setiap perusahaan di setiap industri menghadapi tantangan yang terus meningkat dalam membangun kapasitas demi perubahan. Banyak hal berubah dalam lingkungan organisasi.

Perubahan tidak mudah bagi organisasi, karena semua atau beberapa sistem berubah secara otomatis dan proses perubahan memerlukan kontrol kepemimpinan yang tepat, sehingga anggota organisasi juga perlu bersiap demi keadaan yang tidak terduga. Ini mungkin perlu dilakukan secara prosedurs demi mengatasi penolakan dengan cara yang benar agar perubahan berhasil. Dari karena itu, ada banyak hal yang harus dipersiapkan sebelum melakukan perubahan.

Perubahan organisasi dapat diwujudkan dalam bentuk perubahan teknis, struktural, personal, dan fisik yang membutuhkan pengetahuan baru, keterampilan baru, dan budaya baru. Dalam melakukan perubahan organisasi, banyak faktor yang menghambat, seperti budaya organisasi yang menolak perubahan dan kepemimpinan yang lemah.

Perubahan yang berhasil dimulai dengan perubahan pribadi. Jika pemimpin perubahan tidak dapat mengubah psikologi individu, mereka tidak dapat mengubah tujuan organisasi.

Yang dibutuhkan sekarang adalah pemimpin yang bisa memimpin organisasi demi berubah. Seorang pemimpin perlu memperhatikan banyak hal yang berbeda ketika menerapkan perubahan, salah satunya adalah manajemen prosedurs yang tepat. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mencoba memberikan gambaran mengenai prosedur pengelolaan kepemimpinan dan perubahan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi Kepemimpinan

Strategi memegang peranan penting dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan mencapai visi dan misinya. Seperti yang ditunjukkan J.

Salusu dalam Tjahya (1999: 97), strategi adalah teknik yang memanfaatkan keterampilan dan sumber daya suatu organisasi demi mencapai tujuannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan di bawah kondisi yang paling menguntungkan (Hakimi, 2020:17).

Strategi adalah pokok bahasan yang memberikan arahan terpadu bagi pengambilan keputusan individu organisasi dan individu, dan tujuan utama prosedur adalah demi membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat makmur (Robert, 1999: 88).

Strategi adalah langkah cerdas yang harus dimiliki dari sebuah organisasi. Prosedur dikembangkan demi mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Dari karena itu, seorang pemimpin harus menyusun strategi demi mencapai tujuan yang telah dipastikan. Prosedur yang digunakan demi memecahkan masalah yang ada (Nova, 2019: 4).

Beberapa faktor yang dapat mendukung keberhasilan Strategi, antara lain: Antusiasme dan motivasi, rekan (teman), situasi, kondisi, komitmen. Pentingnya prosedur kepemimpinan terletak pada proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas anggota tim yang terkait dengan suatu tugas. Ini memiliki setidaknya satu implikasi penting bahwa seorang bawahan atau pemimpin pengikut harus berpartisipasi. Dengan kesediaan demi menerima instruksi dari pemimpin, anggota kelompok dapat menegaskan status kepemimpinan mereka dan memungkinkan proses kepemimpinan (Putra, 2020: 13-14).

Richard L. Daf mendefinisikan kepemimpinan (leadership) sebagai pengaruh terkait antara pemimpin dan pengikutnya (kolega). Sedangkan dalam pandangan Gibson, kepemimpinan adalah usaha memanfaatkan pengaruh demi memotivasi orang demi mencapai tujuan yang diinginkan (Irawaty, 2008: 23).

Kepemimpinan ialah kemampuan demi membujuk dan memobilisasi orang lain demi bekerja sama di bawah kepemimpinan seseorang sebagai sebuah tim demi mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota tim (Ayu Sulastri & M. Rifai, 2019: 20). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin itu harus cakap dalam berkomunikasi demi mempengaruhi bawahannya.

Menurut Edwin A. Locke, ada empat kunci sukses kepemimpinan yang disajikan dalam Model Kepemimpinan. Empat kunci tersebut adalah: 1) Akal dan kualitas seorang pemimpin/Motivasi dan karakteristik, 2) Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan/Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, 3) Visi dan 4) mewujudkan visi tersebut (Euis Soliha dan Hersugondo, 2008: 84).

Pemimpin perubahan juga harus visioner karena mereka harus memiliki pemahaman yang baik tentang ke mana arah organisasi. Cotter (1990) mulai memimpin perubahan dengan mengkoordinasikan langkah-langkah masyarakat dengan menetapkan arah setelah merumuskan visi masa depan, kemudian

mengkomunikasikan visi dan mendorong mereka demi mengatasi hambatan yang menyatakan bahwa itu harus dilakukan. Ini semua terjadi tanpa izin (Setyaningsih Sri Utami, 2007: 127).

Jadi, strategi kepemimpinan itu merupakan proses perencanaan yang dipastikan dari seorang pemimpin dengan mempengaruhi pengikutnya, dengan fokus pada tujuan jangka panjang organisasi. Dengan prosedur, suatu organisasi akan memperdari posisi atau kedudukan yang kuat dalam bidang kegiatannya. Karena prosedur merupakan suatu bentuk perencanaan yang berorientasi pada pencapaian hasil yang maksimal. Dengan demikian, prosedur digunakan dari pemimpin sebagai alat demi mempengaruhi bawahan dalam menentukan tujuan organisasi dan memotivasi bawahan demi lebih baik lagi.

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah aksi yang dilakukan terhadap unsur-unsur organisasi demi meningkatkan efektivitas organisasi menjadi lebih baik (Irawaty, 2008: 22).

Perubahan organisasi adalah aksi mengubah organisasi dari kondisi saat ini ke kondisi masa depan demi meningkatkan efisiensi. Tujuan perubahan adalah demi meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan, tetapi di sisi lain berusaha mengubah perilaku orang-orang dalam organisasi demi meningkatkan produktivitasnya (Yusuf Suwandono & Vivie Laksmi, 2019: 2)

Kemampuan demi membimbing dan beradaptasi dengan perubahan adalah tantangan terbesar yang dihadapi para pemimpin saat ini. Pemimpin perlu memanfaatkan gaya kepemimpinan yang paling efektif demi mempengaruhi persepsi mereka tentang tujuan yang ingin dicapai dan cara demi mencapainya. Menurut Grundy (1993), perubahan organisasi secara sederhana dapat dikonseptualisasikan sebagai tiga jenis perubahan. Tipe pertama disebut "soft incremental change", yang artinya perubahan itu bertahap, sistematis dan dapat diprediksi. Tipe kedua disebut "perubahan bertahap bergelombang" dan ditandai dengan periode yang relatif tertentu yang ditandai dengan perubahan yang dipercepat. Kategori ketiga adalah "perubahan intermiten," yang didefinisikan sebagai perubahan yang sangat cepat dalam prosedur, struktur, atau budaya (Euis Soliha dan Hersugondo, 2008: 92).

Dampak kepemimpinan terhadap perubahan ditekankan dari Hershey (2000: 491) bahwa para pemimpin yang berpengaruh secara hati-hati menyempurnakan perubahan melalui penciptaan bagian-bagian yang berbeda, daripada melakukannya dalam ruang hampa. Selain itu, Hershey menjelaskan bahwa dengan menelaah dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan perubahan dapat memberikan pengaruh positif terhadap terjadinya perubahan (Irawaty, 2008: 26).

Menerapkan prosedur yang memastikan perubahan yang berhasil membutuhkan kerja tim yang baik dengan pemimpin. Dari karena itu, pemimpin harus mampu mengontrol kerja sama tim. Tim dengan struktur kooperatif lebih produktif dibandingkan dengan individu atau struktur kompetitif (Ayu Sulastri & M. Rifai, 2019: 34).

METODE

Jenis Riset

Riset ini merupakan studi kepustakaan, ialah studi yang mengumpulkan data dan informasi berupa buku-buku dan buku-buku lain yang berkaitan dengan pembahasan pokok bahasan (Amir Hamzah, 2019: 27).

Pendekatan Riset

Metode riset ini memanfaatkan pendekatan hukum normatif. Artinya, penyidikan hukum dilakukan dengan memeriksa dokumen perpustakaan atau data sekunder sebagai dasar penyidikan dengan mencari peraturan atau dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diselidiki. (Soerjono Soekanto, 2001: 13-14).

Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan ialah berupa buku, jurnal, artikel, website mengenai pembahasan diatas.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam riset ini adalah riset pustaka, ialah suatu cara pengumpulan data dengan mempelajari bahan pustaka berupa buku-buku, laporan riset dari sumber tercetak atau elektronik (Hamzah, 2019: 80).

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini adalah analisis isi. Dalam analisis ini, proses memilih, membandingkan, menggabungkan dan menyusun definisi yang berbeda akan dilakukan sampai ditemukan definisi yang relevan.

HASIL PEMBAHASAN

Manajemen perubahan tidak lepas dari peran pemimpin dalam mengarahkan perubahan. Hal ini tidak mudah dilakukan dengan banyak tantangan dan hambatan. Para pemimpin perlu memanfaatkan prosedur yang berbeda demi membawa perubahan agar dapat mengimplementasikannya sebagai prosedur yang lebih baik dari sebelumnya.

Tentu saja, ketika menerapkan manajemen perubahan prosedurs, Anda membutuhkan sumber daya yang siap demi menangani perubahan baru. Dari

karena itu, Anda perlu melatih sumber daya Anda demi memperdari keterampilan yang dibutuhkan demi beradaptasi dengan perubahan yang dibuat.

Chaniago (2011:156) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha demi meningkatkan keterampilan dan mempraktekkan suatu profesi tertentu yang sedang atau dipraktekkan dengan resiko ditanggung sendiri. Ini diatur secara rinci. Pelatihan juga dapat dilihat sebagai proses membekali staf/guru baru atau yang sudah ada dengan keterampilan dasar yang mereka butuhkan demi menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan biasanya dilakukan dengan penundaan tertentu atau waktu yang singkat. Pendidikan berhubungan langsung dengan prestasi kerja. Pendidikan, di sisi lain, adalah tentang meningkatkan kemampuan demi mengajar karyawan demi melayani demi waktu yang lama.

Pelatihan sering digunakan sebagai solusi demi masalah kinerja organisasi. Metode pelatihan dapat dilakukan dengan dua cara berikut. 1) Pelatihan dapat dilakukan selama karyawan bekerja, 2) Pelatihan yang dilakukan di luar jam kerja dan jauh dari tempat kerja sehingga perhatian peserta lebih terfokus pada penerapan prosedur yang membutuhkan perubahan yang berhasil, dalam bentuk bimbingan, instruksi, instruksi, dll. Kerja sama tim yang baik dengan. Dari karena itu, pemimpin harus mampu mengontrol kerja sama tim. Tim dengan struktur kooperatif lebih produktif dibandingkan dengan individu atau struktur kompetitif.

Semakin kolaboratif unit kerja, semakin produktif, semakin melibatkan anggota tim, dan semakin kompeten secara sosial. Menurut Sudjarwo (2011: 171) demi membangun kepercayaan dalam tim, Anda dapat mempelajari cara membangun kepercayaan berikut dari Colin Powell, ialah:

- a) Lebih banyak keterampilan. Tim akan mengandalkan pemimpin yang terampil, artinya hanya keterampilan dan pengalaman yang tepat.
- b) Kepribadian yang luar biasa. Kepribadian adalah aksi mewujudkan visi dan misi organisasi. Pemimpin tim perlu menjadi contoh bagi anggota tim lainnya tentang nilai-nilai yang diterapkan dalam kelompoknya. Ia harus mampu melindungi, memelihara, menumbuhkan dan memberikan energi agar dapat berfungsi sesuai visi dan misinya.
- c) Keberanian demi menerobos. Pemimpin tim harus berani membuat terobosan baru. Demi melakukannya, Anda perlu memiliki kapasitas fisik, kapasitas refleks, kemampuan interaksi, kemampuan demi secara harmonis menggabungkan semua aksi dengan visi dan misi yang ditetapkan.
- d) Kepercayaan. Percaya diri sangat mirip dengan keberanian karena percaya diri sama dengan menerima tantangan. Selain itu, ia harus berani menciptakan tantangan yang harus dihadapi tim dan harus dipecahkan dari tim.
- e) Loyalitas. Hanya ada tiga arah kesetiaan: atas, bawah, dan horizontal. Dengan kata lain, pemimpin menuntut tidak hanya loyalitas dari bawahannya, tetapi juga loyalitas kepada bawahan dan karyawannya. Selain itu, ia setia pada organisasi dan kelompok.

f) Kesiapan demi berkorban dan berempati. Pemimpin harus dapat mendengarkan dan menjaga kekompakan tim, sehingga membangun kepercayaan membutuhkan biaya yang besar. Aksi ini membutuhkan pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa tim yang efektif mampu menghasilkan hasil kinerja yang meningkat dan selanjutnya dapat lebih produktif dalam kegiatan yang dilakukan dalam kelompok. Efektivitas tim sangat dipengaruhi dari kepentingan individu, perilaku individu dalam kelompok dapat berdampak negatif terhadap kinerja kelompok, seperti ketidakpuasan terhadap tugas yang diberikan, kurang fokus, dan kurang fokus. Gangguan psikologis sentral atau tidak menguntungkan. Tentu saja, hal ini dapat menyebabkan proses perubahan yang berlangsung tanpa kontrol independen dari anggota organisasi. Kerja tim yang baik juga memiliki kinerja yang baik dalam menerapkan prosedur perubahan dalam organisasi Anda. Zen (kajian konseptual, filosofis dan praktis tentang perlunya perubahan organisasi, Bandung: Cita-cita Pelopor Perpustakaan Media, menurut Amirudin, tidak lagi mudah diterima sebagai anggota organisasi) tentang manajemen perubahan Amirudin Sihan dan Wahyuli Liu Not. Sihan dan Zen Wahyuli Liu (2012: 57), Manajer Organisasi Dapat Memperkenalkan Perubahan Logis. Berdasarkan pengalaman, riset dan riset, metode dan prosedur yang sangat berbeda kuat. Diberikan di atas fondasi. Demi mengatasi resistensi, Anda harus terlebih dahulu mengetahui aspek mana demi membuat mereka berjuang. Karena mengetahui akan mudah demi diatasi dan langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi penanggulangan yang efektif.

Kepemimpinan yang Diperlukan Demi Perubahan

Mengingat pentingnya upaya perubahan organisasi dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan sering terputus-putus, dan pentingnya prosedurs dan kritis dari domain tujuan yang berubah dan kompleksitas Sementara faktor dapat menghambat upaya perubahan, perubahan organisasi sering tidak dapat terjadi 'secara alami'. Perubahan seringkali perlu dirancang, direkayasa, dan dikelola dari kepemimpinan yang kuat, visioner, cerdas, dan berorientasi pada pertumbuhan.

Perubahan membutuhkan kekuatan, kemandirian dan kemandirian, kepercayaan, kepercayaan diri, dan lebih banyak komitmen demi mendorong perubahan di segala kompleksitas masalah dan hambatan, sehingga perubahan adalah aspek otoritas, karakter, dan komitmen. Memerlukan kepemimpinan yang kuat. Pemimpin tidak bdsari pasif terhadap tujuan organisasi dan harus memiliki sikap positif. Dengan cara ini, tidak mudah dipatahkan dari rintangan atau rintangan. Sebaliknya, dia akan terpesona dari tantangan perubahan. Itulah yang dia anggap sebagai dasar kepemimpinannya.

Pemimpin perubahan juga harus visioner karena mereka harus memiliki pemahaman yang baik tentang ke mana arah organisasi. Cotter (1990) mulai

memimpin perubahan dengan mengkoordinasikan langkah-langkah orang dengan menetapkan arah setelah mengembangkan visi demi masa depan, kemudian mengkomunikasikan visi dan mendorong mereka demi mengatasi hambatan yang menyatakan bahwa itu harus dilakukan. Ini semua terjadi secara acak. Tetapi bahkan jika dia mendorong anggota demi berefleksi, kepemimpinan tetap berada di tangannya.

Dampak kepemimpinan terhadap perubahan, Hershey (2000: 491) menyatakan bahwa pemimpin yang berpengaruh tidak membuat perbedaan dalam ruang hampa, tetapi perubahan disempurnakan secara hati-hati melalui penciptaan berbagai bagian. Selain itu, Hershey menjelaskan bahwa dengan menelaah dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan perubahan, maka dapat berdampak positif terhadap terjadinya perubahan.

Mengenai pengaruh langsung kepemimpinan terhadap perubahan organisasi, Yulkl (2002: 300301) menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat berbuat banyak demi memfasilitasi keberhasilan implementasi perubahan, melalui aksi politik seperti membangun aliansi, membentuk kelompok, dan memilih orang yang tepat demi posisi kunci. posisi. lokasi, pembuatan logo, shift dan pemantauan serta menemukan masalah yang perlu diperhatikan.

Lebih khusus demi kepemimpinan di dunia yang terus berubah, yang perilaku kepemimpinannya berorientasi pada pertumbuhan, ialah kepemimpinan yang menghargai eksperimen, mencari munculnya ide-ide baru, menghasilkan dan melakukan perubahan. Pemimpin seperti itu mendorong mereka demi menemukan cara baru demi menyelesaikan sesuatu, pendekatan baru terhadap masalah, dan mendorong anggota demi memulai aktivitas baru. Dari karena itu, dalam lingkungan yang selalu berubah, tanpa upaya perubahan organisasi yang tepat di bawah kepemimpinan yang kuat, berpikiran maju, cerdas, dan berorientasi pada pembangunan, sebuah organisasi dapat tersandung, runtuh, dan dalam beberapa kasus arus perubahan yang kuat. demi.

KESIMPULAN

Perubahan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dalam perkembangan suatu organisasi. Di satu sisi, faktor eksternal menyebabkan perubahan dan di sisi lain, perubahan dipandang sebagai kebutuhan internal. Mengubah organisasi Anda tidak mudah. Banyak hambatan dapat menghambat program perubahan, termasuk sistem organisasi dan pembatasan wewenang, koordinasi fungsional dan perbedaan mekanis organisasi, budaya organisasi, norma kelompok, pemikiran kelompok, dan pembatasan pribadi seperti: kurangnya persiapan, menimbulkan perasaan ketidakpastian, kecemasan, dan ketidakamanan.

Prosedur demi mendorong perubahan adalah: 1) Ambil langkah-langkah demi mempercepat perubahan di masa depan, 2) memimpin perubahan, dan 3) mendorong perubahan. 3) Keseimbangan antara perubahan dan kontinuitas. 4)

Meningkatkan kepuasan karyawan. Pemimpin perubahan prosedurs harus proaktif dalam menghadapi tantangan dan hambatan, mengganggu inovasi, mendorong pertumbuhan, dan memiliki taktik demi mendorong perubahan. Prosedur demi menerapkan perubahan agar berhasil meliputi: 1) tujuan tahunan, 2) kebijakan, 3) Alokasi sumber daya, 4) manajemen konflik, 5) Struktur yang tepat demi perubahan prosedurs, 6) Kelola resistensi terhadap perubahan. , 7) Menciptakan budaya yang mendukung prosedur perubahan, 8) Hubungan antara kinerja dan penghargaan prosedurs, 9) Pertimbangan sumber daya manusia dalam menerapkan prosedur perubahan.

Kerjasama tim yang baik diperlukan demi dapat melakukan proses perubahan. Dari karena itu, sebagai manajer manajemen, Anda harus mampu merangkul kerja tim yang produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Ketut Sri Wiratih, I., Gede Putu Kawiana, I., & Herny Susanti, P. (2022). The Role of Local Culture on The Effect of Leader Member Exchange on Employee Performance at Village Offices in Abiansemal District. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (Sinomics Journal)*, 1(2), 93-108. <https://doi.org/10.54443/sj.v1i2.11>
- Christina, V., & G. Soedarsa, H. (2022). SWOT Analysis of Noodle Shop Product Business Development 81 During the Covid 19 Pandemic. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 37-46. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i1.130>
- Fajar, Putra Sang. 2020. *Prosedur Memimpin (Sukses Menjadi Pemimpin dan Memimpin demi Kehidupan)*. Jakarta: Guepedia
- Grant, Robert M. 1999. *Analisis Prosedur Kontemporer*. Jakarta: Erlangga
- Hakimi. 2020. *Prosedur, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Guepedia
- Hamzah, Amir. 2019. *Metode riset Kepustakaan*. Malang: Literasi Nusantara
- Kahar, Irawaty A. 2008. Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (*Organizational Change*) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 4, No. 1, 21-27.
- Soekanto, Soerjono. 2001. *Hukum Adat Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Solihah, Euis, Hersugondo. 2008. Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol. 7, No. 2, 83-93.
- Sulastri, Ayu, M. Rifai. 2019. Prosedur pemimpin dalam Pengelolaan Perubahan Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 3, No. 1, 19-38.
- Suwandono, Yusup, Vivie Laksmi. 2019. *Manajemen perubahan Menuju Organisasi Berkinerja Tinggi*. Yogyakarta: Deepublish

Utami, Setyaningsih Sri. 2007. Pengaruh Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, 124-129.