

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI

Umar Mansyur¹, Alminda Rizkia Putri², Bunga³, Imran Zulfi Hardiawan⁴, M. Bangkit Mutaqinski⁵, Syakila Dzulfy Taz Mahal⁶

¹⁻⁶Universitas Nusa Putra, Umar.mansyur@nusaputra.ac.id

Info Artikel

Article history:

Received Januari, 2026

Revised Januari, 2026

Accepted Januari, 2026

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Manajemen Perubahan, Perubahan Organisasi

Keywords:

leadership, change management, organizational change.

ABSTRAK

Perubahan organisasi merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat dihindari seiring dengan dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi. Dalam menghadapi perubahan tersebut, peran kepemimpinan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan manajemen perubahan organisasi. Makalah ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis peran pemimpin dalam manajemen perubahan organisasi berdasarkan kajian literatur dari berbagai sumber ilmiah yang relevan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research), di mana data diperoleh dari jurnal nasional terakreditasi SINTA, jurnal internasional, serta buku referensi yang diakses melalui Google Scholar. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk memahami peran pemimpin dalam merencanakan, mengarahkan, mengomunikasikan, serta mengelola resistensi terhadap perubahan organisasi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menentukan arah perubahan, membangun komunikasi yang efektif, mengelola sumber daya manusia, serta membentuk budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Kepemimpinan yang efektif memungkinkan proses manajemen perubahan organisasi berjalan secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

ABSTRACT

Organizational change is an inevitable phenomenon in response to the dynamic development of internal and external organizational environments. In dealing with these changes, leadership plays a crucial role in determining the success of organizational change management. This paper aims to examine and analyze the role of leadership in organizational change management based on a review of relevant academic literature. The research method used is a qualitative approach with a literature study (library research), where data are obtained from SINTA-accredited national journals, international journals, and relevant reference books accessed through Google Scholar. The collected data are analyzed using descriptive qualitative analysis to understand the role of leaders in planning, directing, communicating, and managing resistance to organizational change. The discussion results indicate that leadership has a strategic role in determining the direction of change, building effective communication, managing human resources, and shaping an adaptive organizational culture. Effective leadership enables organizational change management processes to run optimally and supports the achievement of sustainable organizational goals.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Umar Mansyur

Institution: Universitas Nusa Putra

Email: Umar.mansyur@nusaputra.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perubahan merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi seiring dengan perkembangan lingkungan internal dan eksternal yang semakin dinamis. Perkembangan teknologi informasi, globalisasi ekonomi, persaingan bisnis yang ketat, serta perubahan regulasi menuntut organisasi untuk terus melakukan penyesuaian agar tetap bertahan dan berkembang. Organisasi yang tidak mampu merespons perubahan secara cepat dan tepat berisiko mengalami penurunan kinerja, kehilangan daya saing, bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perubahan tidak lagi dipandang sebagai ancaman, melainkan sebagai tantangan yang harus dikelola secara strategis oleh organisasi (Burnes, 2017).

Dalam menghadapi kondisi tersebut, manajemen perubahan menjadi aspek yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi. Manajemen perubahan merupakan suatu pendekatan sistematis yang digunakan untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi dalam berpindah dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan. Proses manajemen perubahan meliputi perencanaan perubahan, pelaksanaan perubahan, serta evaluasi terhadap hasil perubahan yang telah dilakukan. Tanpa adanya manajemen perubahan yang efektif, perubahan dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti ketidakpastian, konflik internal, penurunan motivasi kerja, serta resistensi dari anggota organisasi (Todnem, 2005).

Keberhasilan manajemen perubahan sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam organisasi. Pemimpin memiliki tanggung jawab utama dalam menentukan arah perubahan, menetapkan visi dan tujuan perubahan, serta memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami dan mendukung perubahan tersebut. Pemimpin juga berperan sebagai pengambil keputusan strategis yang harus mampu menyesuaikan kebijakan organisasi dengan tuntutan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif akan membantu organisasi dalam mengelola perubahan secara terarah dan berkelanjutan (Northouse, 2018).

Selain sebagai pengarah perubahan, pemimpin juga memiliki peran penting dalam membangun komunikasi yang efektif selama proses perubahan berlangsung. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan berkesinambungan akan membantu mengurangi kesalahpahaman dan ketidakpastian yang sering muncul selama proses perubahan. Melalui komunikasi yang baik, pemimpin dapat menjelaskan alasan, tujuan, serta manfaat perubahan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa dilibatkan dan dihargai. Hal ini akan berdampak positif terhadap tingkat penerimaan karyawan terhadap perubahan yang dilakukan organisasi (Armenakis & Bedeian, 1999).

Resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu tantangan terbesar dalam proses manajemen perubahan organisasi. Resistensi dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti penolakan secara terbuka, sikap pasif, hingga penurunan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang memicu resistensi antara lain rasa takut terhadap ketidakpastian, kekhawatiran akan kehilangan posisi atau wewenang, serta kurangnya kepercayaan terhadap pimpinan. Dalam menghadapi resistensi tersebut, pemimpin dituntut untuk mampu menunjukkan empati, memberikan dukungan, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait perubahan. Pendekatan kepemimpinan yang tepat dapat membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perubahan (Kotter & Schlesinger, 2008).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan manajemen perubahan dalam organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai

pengendali perubahan, tetapi juga sebagai motivator dan fasilitator yang mendorong anggota organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan karyawan, serta mendukung tercapainya tujuan perubahan organisasi. Oleh karena itu, pembahasan mengenai peran pemimpin dalam manajemen perubahan organisasi menjadi penting untuk dikaji secara mendalam guna memahami bagaimana kepemimpinan dapat berkontribusi terhadap keberhasilan perubahan organisasi (Hiatt, 2006).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup tiga hal, yaitu bagaimana peran pemimpin dalam manajemen perubahan organisasi, faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan pemimpin dalam mengelola perubahan organisasi, serta bagaimana peran pemimpin dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan di dalam organisasi. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami peran pemimpin dalam manajemen perubahan organisasi, menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kepemimpinan dalam manajemen perubahan organisasi, serta mengkaji peran pemimpin dalam mengelola dan meminimalkan resistensi terhadap perubahan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Data diperoleh dari berbagai sumber sekunder berupa jurnal ilmiah nasional terakreditasi SINTA, jurnal internasional, serta buku referensi yang relevan dengan topik peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur menggunakan Google Scholar dengan kata kunci yang berkaitan dengan kepemimpinan dan manajemen perubahan. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan cara mengkaji, membandingkan, dan mensintesis temuan penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran pemimpin dalam manajemen perubahan organisasi (Creswell, 2014; Zed, 2014; Sugiyono, 2019).

3. PEMBAHASAN

3.1 Peran Pemimpin dalam Menentukan Arah dan Visi Perubahan Organisasi

Pemimpin memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan visi perubahan organisasi. Visi perubahan berfungsi sebagai pedoman utama bagi seluruh anggota organisasi agar memahami tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Tanpa visi yang jelas, perubahan organisasi cenderung berjalan tanpa arah dan menimbulkan kebingungan di kalangan karyawan. Penelitian Pratiwi dan Aslami (2025) menegaskan bahwa pemimpin berperan sebagai aktor utama dalam merumuskan visi perubahan yang realistis dan sesuai dengan kondisi internal serta tuntutan lingkungan eksternal organisasi. Visi yang disampaikan secara jelas akan membantu karyawan memahami alasan perubahan dan meningkatkan kesiapan mereka untuk terlibat dalam proses perubahan tersebut.

Selain merumuskan visi, pemimpin juga bertanggung jawab menerjemahkan visi perubahan ke dalam strategi yang dapat diimplementasikan. Strategi perubahan mencakup penentuan kebijakan, alokasi sumber daya, serta penetapan target kinerja yang ingin dicapai. Tondang dan Aslami (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengintegrasikan strategi perubahan dengan tujuan organisasi sehingga perubahan tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga berorientasi pada peningkatan daya saing organisasi. Dengan demikian, peran pemimpin dalam tahap ini sangat menentukan keberhasilan manajemen perubahan secara keseluruhan.

Pemimpin juga berperan sebagai penggerak utama yang memastikan bahwa visi dan strategi perubahan dipahami secara merata di seluruh lini organisasi. Hal ini menuntut kemampuan kepemimpinan dalam mengkoordinasikan berbagai unit kerja agar bergerak searah dengan tujuan perubahan. Ketika pemimpin mampu menyelaraskan visi perubahan dengan kepentingan

karyawan dan organisasi, maka perubahan akan lebih mudah diterima dan dijalankan secara konsisten (Pertiwi & Atmaja, 2021).

3.2 Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Selama Perubahan

Manajemen perubahan tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan sumber daya manusia, karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung terdampak oleh perubahan organisasi. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi, kesiapan mental, serta motivasi yang cukup dalam menghadapi perubahan. Menurut Syamsurizal (2024), keberhasilan perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia secara adaptif dan partisipatif selama proses perubahan berlangsung.

Pemimpin dituntut untuk memberikan dukungan berupa pelatihan dan pengembangan kompetensi agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan sistem, teknologi, atau prosedur kerja yang baru. Ketika karyawan merasa didukung dan difasilitasi, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap perubahan. Hal ini sejalan dengan temuan Pratiwi et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang peduli terhadap pengembangan karyawan mampu meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan dalam proses perubahan organisasi.

Selain aspek kompetensi, pemimpin juga harus memperhatikan aspek psikologis karyawan. Perubahan sering kali menimbulkan rasa takut, cemas, dan ketidakpastian, terutama terkait keamanan pekerjaan dan beban kerja. Dalam kondisi ini, pemimpin berperan sebagai pemberi motivasi dan penenang yang mampu menciptakan rasa aman di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang empatik akan membantu mengurangi tekanan psikologis karyawan dan mendorong mereka untuk lebih terbuka terhadap perubahan (Calipah et al., 2024).

3.3 Peran Pemimpin dalam Komunikasi Perubahan Organisasi

Komunikasi merupakan elemen kunci dalam manajemen perubahan organisasi. Pemimpin berperan sebagai komunikator utama yang menyampaikan informasi mengenai perubahan secara jelas, terbuka, dan berkesinambungan. Komunikasi yang efektif akan membantu mengurangi kesalahpahaman dan spekulasi negatif yang dapat menghambat proses perubahan. Calipah et al. (2024) menekankan bahwa kepemimpinan yang komunikatif mampu meningkatkan ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan yang dinamis.

Melalui komunikasi yang intensif, pemimpin dapat menjelaskan alasan perubahan, tahapan pelaksanaan, serta dampak perubahan terhadap karyawan dan organisasi. Komunikasi yang bersifat dua arah juga memungkinkan pemimpin untuk menerima masukan dan keluhan dari karyawan, sehingga tercipta hubungan yang saling percaya. Syamsurizal (2024) menyatakan bahwa keterbukaan komunikasi dari pemimpin dapat meningkatkan kepercayaan karyawan dan mengurangi resistensi terhadap perubahan organisasi.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga berfungsi sebagai sarana untuk membangun komitmen bersama terhadap perubahan. Pemimpin yang konsisten dalam menyampaikan pesan perubahan akan membantu karyawan memahami bahwa perubahan merupakan kebutuhan bersama, bukan sekadar kebijakan sepihak dari manajemen. Dengan demikian, komunikasi kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan perilaku karyawan selama proses perubahan berlangsung (Pertiwi & Atmaja, 2021).

3.4 Peran Pemimpin dalam Mengatasi Resistensi terhadap Perubahan

Resistensi merupakan fenomena yang umum terjadi dalam setiap proses perubahan organisasi. Resistensi dapat muncul dalam bentuk penolakan terbuka, sikap pasif, maupun penurunan kinerja karyawan. Pemimpin memiliki peran sentral dalam mengidentifikasi sumber resistensi dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya. Menurut Kotter dan Schlesinger (2008), resistensi sering muncul akibat kurangnya pemahaman, rasa takut terhadap ketidakpastian, serta rendahnya kepercayaan terhadap pimpinan.

Pemimpin yang efektif akan menghadapi resistensi dengan pendekatan persuasif dan partisipatif, bukan dengan paksaan. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait perubahan, pemimpin dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap keberhasilan perubahan. Penelitian Pratiwi dan Aslami (2025) menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dalam proses perubahan dapat secara signifikan mengurangi tingkat resistensi dan meningkatkan dukungan terhadap kebijakan perubahan organisasi.

Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan contoh nyata dalam menerima dan menjalankan perubahan. Keteladanan pemimpin akan menjadi referensi bagi karyawan dalam menyikapi perubahan. Ketika pemimpin menunjukkan sikap terbuka, adaptif, dan konsisten, karyawan cenderung mengikuti sikap tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan yang kuat dan konsisten sangat berperan dalam meminimalkan resistensi dan memastikan perubahan berjalan sesuai rencana (Tondang & Aslami, 2024).

3.5 Peran Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Adaptif

Budaya organisasi yang adaptif merupakan faktor pendukung utama keberhasilan manajemen perubahan. Pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan pembaruan. Budaya adaptif mendorong karyawan untuk terus belajar, berinovasi, dan tidak takut menghadapi perubahan. Fitri dan Ramadhayanti (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menanamkan nilai-nilai organisasi yang mendukung perubahan dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Pemimpin berfungsi sebagai agen perubahan budaya dengan cara menanamkan nilai-nilai kerja sama, fleksibilitas, dan orientasi pada pembelajaran. Nilai-nilai tersebut harus tercermin dalam kebijakan, sistem penghargaan, serta perilaku sehari-hari pemimpin. Ketika budaya organisasi mendukung perubahan, karyawan akan lebih mudah menerima perubahan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan organisasi (Wijayanna, 2023).

Dengan budaya organisasi yang adaptif, organisasi tidak hanya mampu menghadapi perubahan saat ini, tetapi juga lebih siap menghadapi perubahan di masa depan. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung perubahan menjadi investasi jangka panjang bagi keberlangsungan organisasi (Shah, 2023).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan organisasi sangat menentukan keberhasilan setiap proses perubahan. Pemimpin berfungsi sebagai perumus visi dan strategi, pengambil keputusan utama, serta pengarah seluruh unit organisasi agar perubahan berjalan searah dengan tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif mampu menyelaraskan arah perubahan dengan kebutuhan organisasi dan individu, sehingga meningkatkan kesiapan dan motivasi karyawan dalam menghadapi tantangan perubahan. Selain itu, pemimpin yang komunikatif dan transparan dapat membangun keterlibatan aktif karyawan, menjelaskan tujuan perubahan, serta mengurangi resistensi yang biasanya muncul dalam setiap proses perubahan organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan perubahan sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan dalam mengelola strategi, komunikasi, dan hubungan antar-anggota organisasi secara simultan.

Pemimpin juga memiliki peran sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia selama perubahan, termasuk memfasilitasi pengembangan kompetensi, memberikan dukungan psikologis, serta memotivasi karyawan agar tetap produktif dan adaptif. Kepemimpinan yang partisipatif mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap perubahan, sehingga proses implementasi dapat berjalan lebih lancar dan konsisten. Selain itu, pemimpin berperan dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif dan inovatif, menanamkan nilai-nilai kolaborasi,

fleksibilitas, dan kesiapan untuk belajar, sehingga organisasi lebih tangguh menghadapi perubahan jangka panjang. Budaya organisasi yang mendukung perubahan akan meningkatkan kinerja organisasi, mempercepat adopsi teknologi baru, dan mendorong inovasi yang berkelanjutan.

Berdasarkan analisis literatur, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah perubahan, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan agen budaya organisasi. Keberhasilan manajemen perubahan organisasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan perencanaan strategis, komunikasi efektif, pengelolaan sumber daya manusia, serta pembentukan budaya yang adaptif. Dengan demikian, organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang kompeten dan visioner memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan perubahan secara optimal, meminimalkan resistensi, dan meningkatkan keberlanjutan kinerja organisasi.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, organisasi perlu memperkuat kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan manajemen perubahan, komunikasi, dan pengembangan kepemimpinan strategis agar pemimpin mampu menghadapi dinamika perubahan lingkungan internal dan eksternal. Kedua, pemimpin diharapkan mampu menjadi agen perubahan yang inspiratif dan komunikatif, mampu mengelola sumber daya manusia secara adaptif, serta membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan fleksibilitas. Ketiga, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan data primer, seperti wawancara atau kuesioner, agar diperoleh gambaran empiris mengenai peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan secara lebih mendalam. Terakhir, akademisi dan praktisi dapat memanfaatkan temuan ini sebagai referensi untuk pengembangan teori dan praktik kepemimpinan dalam manajemen perubahan, khususnya dalam meningkatkan kesiapan organisasi menghadapi tantangan perubahan yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293–315.
- Burnes, B. (2017). *Managing Change* (7th ed.). Pearson Education.
- Calipah, I., Mustofa, J., & Fitriani, L. K. (2024). Membangun Ketahanan Organisasi: Peran Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Menghadapi Perubahan. *Jurnal Ilmiah Global Education*. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/jige/article/view/2828>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Fitri, N., & Ramadhayanti, D. (2022). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Organisasi yang Adaptif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*. Diakses dari: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/20382>
- Hart, C. (2018). *Doing a Literature Review: Releasing the Research Imagination*. Sage Publications.
- Hiatt, J. (2006). *ADKAR: A Model for Change in Business, Government and Our Community*. Prosci.
- Kotter, J. P., & Schlesinger, L. A. (2008). Choosing Strategies for Change. *Harvard Business Review*, 86(7/8), 130–139.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature Review: Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan di Organisasi. *Jurnal EK&BI*. Diakses dari: <https://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/download/324/213>
- Pratiwi, A. I., & Aslami, N. (2025). Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Dalam Organisasi. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*. Diakses dari: <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2993>
- Pratiwi, S., et al. (2025). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Organisasi pada SMA Negeri 3 Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Diakses dari: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/29592>

- Shah, N. (2023). A Literature Review on Leadership Style and Organizational Change Management. *Journal of Business and Management Research*. Diakses dari: <https://www.jbmrjournal.com/index.php/Journal/article/view/77>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syamsurizal. (2024). Peran Kepemimpinan dan Penerapan Manajemen Perubahan dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional*. Diakses dari: <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jambi/article/view/342>
- Todnem, R. (2005). Organizational Change Management: A Critical Review. *Journal of Change Management*, 5(4), 369–380.
- Tondang, G. A., & Aslami, N. (2024). Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi. *Jurnal Manajemen Akuntansi*. Diakses dari: <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/3058>
- Wijayanna, S. S. (2023). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Mengelola Perubahan di Industri 5.0. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Diakses dari: <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/view/893>
- Zed, Z. (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Pelajar.