

# Team Change and Its Relation to Leadership and Organization

*by Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*

---

**Submission date:** 04-Jul-2022 09:28AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1866562681

**File name:** 40.\_Finik\_Kharianti,\_Nuri\_Aslami.doc.pdf (420.02K)

**Word count:** 3309

**Character count:** 22246



## Team Change and Its Relation to Leadership and Organization Perubahan Tim Dan Kaitannya Dengan Kepemimpinan Dan Keorganisasian

<sup>2</sup> Finik Kharianti<sup>1)</sup>; Nuri Aslami<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: <sup>1)</sup> [finikkharianti99@gmail.com](mailto:finikkharianti99@gmail.com); <sup>2)</sup> [nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:nuriaslami@uinsu.ac.id)

### ARTICLE HISTORY

Received [20 Mei 2022]  
Revised [1 Juni 2022]  
Accepted [15 Juni 2022]

### KEYWORDS

Change, tim, leadership

<sup>5</sup> This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Dalam usia kompetitif ini, organisasi menghadapi dinamis dan lingkungan yang bergerak cepat seperti tren teknologi, perubahan sosial yang cepat, semakin banyak perubahan permintaan, globalisasi, dan perubahan ekonomi. Jadi, lingkungan yang kompetitif ini memaksa bisnis untuk mengadopsi perubahan dan mengubah cara mereka melakukan bisnis, untuk bertahan hidup dan tetap kompetitif di dunia bisnis ini. Tujuan penelitian ini untuk menjabarkan pemahaman terkait perubahan tim dan pengaruhnya pada organisasi dan kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa perubahan diimplementasikan pada tiga level berbeda, individu, grup dan organisasi sesuai dengan perubahan tren, teknologi, preferensi pelanggan dan masalah masa depan. Tetapi adopsi perubahan membutuhkan beberapa langkah praktis dalam suatu organisasi untuk memotivasi karyawan karena sebagian besar karyawan tidak menerima perubahan dan menolaknya. Ini adalah alasan utama organisasi yang gagal mengadopsi perubahan.

### ABSTRACT

In this competitive age, organizations are facing dynamic and fast-moving environments such as technological trends, rapid social changes, more and more changing demands, globalization, and economic changes. So, this competitive environment is forcing businesses to adopt changes and change the way they do business, in order to survive and stay competitive in this business world. The purpose of this study is to provide an understanding of team change and its effects on organization and leadership. The research method used is descriptive qualitative. The results of the research show that changes are implemented at three different levels, individual, group and organizational according to changing trends, technology, customer preferences and future problems. But the adoption of change requires some practical steps in an organization to motivate employees because most of the employees do not accept the change and resist it. This is the main reason organizations fail to adopt change.

## PENDAHULUAN

Di setiap tingkat perubahan, kepemimpinan memiliki peran yang berbeda karena ini adalah tugas virtual seorang pemimpin untuk mengelola orang-orang dan melakukan upaya mereka untuk menjadi yang terbaik demi perubahan bagi suatu organisasi. Ada berbagai gaya kepemimpinan yang dibutuhkan dalam situasi yang berbeda. Pada saat mengelola perubahan organisasi, para pemimpin harus memperoleh gaya kepemimpinan transformasional, demokratis dan visioner yang menciptakan perubahan positif dalam pengikut. Para pemimpin dengan visi yang jelas dan kemampuan untuk mengimplementasikannya dapat meningkatkan motivasi, moral dan kinerja pengikut dan mendorong mereka untuk belajar dan mengadopsi peluang baru. Jadi peran kepemimpinan sangat penting ketika mempertimbangkan perubahan organisasi. Setiap orang memiliki beberapa impian dan tujuan untuk peningkatan, kemajuan atau masa depan yang sukses. Tetapi hanya memiliki mimpi dan tujuan tidak cukup, kita perlu mengambil beberapa tindakan praktis untuk mendapatkannya dengan cara yang paling efisien. Seperti yang kita semua tahu, untuk membawa perubahan dalam organisasi menciptakan tantangan besar bagi bisnis yang menciptakan kebutuhan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi untuk mengadopsi perubahan organisasi yang sukses (Harmoko 2017).

Para pemimpin mengharuskan untuk merumuskan strategi untuk mengelola perubahan secara efektif karena para pemimpin adalah juara perubahan dan memainkan peran penting dalam mengimplementasikan dan membawa perubahan dengan mengambil keputusan yang berbeda dan langkah-langkah praktis. Berdasarkan kalimat tersebut selaras dengan adanya pemikiran bahwa terdapat kepentingan dalam organisasi bagi pemimpin untuk mengatur serta mengelola perubahan kecanggihan teknologi perusahaan agar sesuai dengan sistem operasional terbaru (Siti Nur Hazizah dan Nuri Aslami 2021). Sumber daya manusia dan orang-orang keduanya adalah elemen penting untuk perubahan organisasi dan pada saat yang sama merupakan tantangan terbesar untuk mengadopsi perubahan keandalan operasional organisasi (Hafni and Biantary 2017). Oleh karena itu, elemen penting untuk perubahan yang berhasil dalam organisasi mana pun adalah "kepemimpinan". Adopsi perubahan sangat penting untuk keberlanjutan jangka panjang setiap organisasi. Jika mereka tidak mempersiapkan diri

sesuai dengan keadaan yang berubah, mereka tidak dapat bertahan dan dapat kehilangan reputasi dan pangsa pasar mereka. Banyak sarjana dan peneliti juga menyimpulkan bahwa "peran seorang pemimpin" signifikan saat mengelola atau mengatasi perubahan masalah. Jadi, itu adalah pemimpin yang membawa perubahan yang efektif untuk suatu organisasi. Banyak teori dan gaya terkait kepemimpinan yang telah disajikan oleh beberapa sarjana owhow untuk menangani berbagai situasi organisasi. Perbedaannya juga menyebutkan beberapa karakteristik penting yang harus dimiliki oleh pemimpin untuk mengatasi komponen-komponen perubahan organisasi dengan sukses. Selain itu, beberapa menggambarkan pentingnya perubahan organisasi dengan cara yang berbeda dan menerimanya untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan bisnis jangka panjang.

## LANDASAN TEORI

Istilah organisasi sangat komprehensif dan dapat didefinisikan dalam beberapa cara. Secara tradisional sebuah organisasi dianggap sebagai unit sosial yang terdiri dari sekelompok orang atau tim yang bersama-sama bekerja secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan atau target organisasi (Abdulmudy 2017). Seperti, sekolah, rumah sakit, gereja, toko ritel, dan organisasi permen striper dll. Adalah perusahaan manufaktur dan layanan. Perubahan kata dipertimbangkan pada sangat umum, perubahan adalah kata Latin yang berarti "menjadi lebih baik". Cukup, ubah berarti mengubah atau membuat sesuatu yang berbeda dengan cara yang lebih baik dari yang sudah ada dengan menambahkan atau mengucualikan beberapa nilai. Berbeda penulis dan sarjana mengambil pentingnya perubahan organisasi dengan cara yang berbeda. Beberapa menganggapnya baik untuk keberlanjutan jangka panjang dan bisnis yang sukses dan, beberapa pendapat adalah perubahan yang dapat memberikan keunggulan kompetitif di era kompetitif ini, Sementara Scahersclaim bahwa adopsi perubahan keputusan untuk bertahan hidup. Jadi, dalam penelitian ini kita mengeksplorasi hubungan antara perubahan organisasi yang sukses dan peran kepemimpinan berdasarkan gaya kepemimpinan. Transformasional, demokratis dan visioner melalui pendekatan inovatif. Salah satu peranan pemimpin adalah orang yang memiliki banyak kualitas dan karakteristik yang terdiri dari "gaya kepemimpinan" dan "pendekatan inovatif" menjadi sukses. Pemimpin harus memiliki visi yang jelas bahwa apa dan bagaimana melakukannya dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda melalui pemikiran inovatif.

Visi ini adalah gambar yang ideal dan unik atau seni melihat hal-hal yang tak terlihat. Visi ini hanyalah, mengetahui apa tujuannya dan ke mana Anda pergi, melalui motivasi, inspirasi, dan tanggung jawab timbal balik ini dapat berkembang dan juga memberikan kesempatan kepada individu karena mereka mengambil keputusan berdasarkan hasil akhir yang mereka teliti dalam pikiran mereka. Jika pemimpin tidak tahu harus ke mana harus pergi, maka kepemimpinan bukanlah apa-apa. Jadi penting bagi para pemimpin harus memiliki visi yang jelas. Sekarang hari, kepemimpinan dan perannya adalah masalah yang paling disorot untuk bisnis dan organisasi. Jadi, "pemimpin" adalah mereka yang memberikan arahan, mendapatkan komitmen dan kemudian memotivasi mereka untuk mencapai hasil. Istilah ini dapat dikenai beberapa sudut dan konsep. Penelitian terbaru menggambarkan kepemimpinan sebagai "suatu proses di mana seseorang memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Pendek, pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan memiliki pihak berwenang untuk mengambil keputusan dengan kekuatan untuk menerapkan keputusan tentang organisasi, personel cara untuk meningkatkan kemampuan mereka (Sartika 1969).

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian sebagai alat untuk melakukan analisis pada suatu topik penelitian ini harus dilewati dengan beberapa tahapan. Salah satu yang paling penting adalah metode penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif ini digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan studi pustaka. Sumber data primer yang digunakan adalah beberapa jurnal maupun karya ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data menggunakan beberapa literatur yang relevan. Setelah diakumulasikan, beberapa sumber data tersebut harus dianalisis menggunakan beberapa langkah seperti reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan organisasi bukanlah mistis dan juga tidak semua tentang yang diperintahkan yang diberikan oleh bos dan setelah itu diamati bahwa seberapa akurat pesanan terpenuhi dan kemudian



membawa mereka ke lingkungan yang lebih baik untuk mencapai korporatobatif. Peran kepemimpinan sangat penting dalam era kompetitif ini di mana bisnis menghadapi tren yang berubah. Jadi hari ini, sebagian besar organisasi membutuhkan kepemimpinan strategis yang mampu memprediksi perubahan yang diperlukan untuk perubahan dan menciptakan suasana yang sangat <sup>24</sup>cok untuk personel untuk memahami dan mengadopsi perubahan tersebut dengan sukses karena bisnis tidak dapat bertahan dalam jangka panjang tanpa peran strategis. Ada beberapa teori tentang karakteristik kepemimpinan yang disajikan oleh para sarjana yang berbeda. Pemimpin yang sukses adalah orang yang memotivasi tenaga kerja mereka dan menyediakan jalur yang jelas bersama dengan visi mereka. "Teori Kepemimpinan" di mana para pemimpin melakukan performa untuk menuntut tim mereka dengan menjaga tim mereka tetap termotivasi dan fleksibel untuk menyadari apakah perubahan itu diperlukan atau tidak.

"Teori Gaya Pemimpin" menekankan pada keputusan yang berkualitas Dapat diterima oleh karyawan dan pemimpin dan juga memberikan pedoman untuk menemukan cara dan mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan. "Kepemimpinan transformasional" berarti mengubah atau mengubah, untuk memenangkan kepercayaan bawahannya yang dapat meningkatkan output dari pekerjaan mereka yang selanjutnya bisa membantu mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih baik. Pendekatan inovatif pemimpin dapat membantu memperkenalkan budaya inovatif dalam suatu organisasi. Untuk ini, kepemimpinan visioner, demokratis dan transformasional diperlukan untuk mengadopsi. Demikian juga hanya memiliki visi yang tidak cukup untuk kepemimpinan untuk pertumbuhan suatu organisasi, karena itu hanya berkontribusi 10% dan sisanya adalah implementasinya. Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu kontributor paling penting bagi seluruh organisasi. Performasi dan perubahan. Ini juga benar, bahwa proses perubahan sebagian besar menghadapi resistensi di sini seorang pemimpin yang mengelola resistensi ini dan mengimplementasikan perubahan yang berhasil berarti ia harus logis dan rasional. Untuk bertahan hidup, di era globalisasi ini, organisasi dan bisnis harus memahami persyaratan pendekatan inovatif dan inovasi dalam strategi dan model bisnis mereka untuk mereka perioritas dan keberlanjutan dalam bisnis mereka dengan memutar konsep-konsep inovatif mereka menjadi realisme. Karena hanya memiliki mimpi dan ide tidak cukup meskipun imajinasi dapat memainkan peran penting tetapi tanpa eksekusi itu tidak bernilai. Organisasi yang tidak mengadopsi perubahan tidak dapat tetap booming lama di pasar. Karena perubahan tawaran manfaat ini meningkatkan daya saing, presentasi keuangan, meningkatkan kepuasan karyawan dan pelanggan dan terutama memimpin organisasi dalam arah pengembangan berkelanjutan. Dengan demikian, penilaian perubahan positif pengikut tampaknya merupakan prasyarat untuk proses perubahan yang berhasil dan efek positif, efek positif pada individu dan organisasi (Sardjono and Alwi 2004).

Kepemimpinan transformasional dan satu elemen kepemimpinan transaksional (*management-43r-execution*) lebih umum dilaporkan pada organisasi public (Hidayat, Lubis, and Majid 2019). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional memfasilitasi bagaimana pengikut mengatasi perubahan dan mendukung komitmen, efikasi diri, dan pemberdayaan pengikut selama perubahan. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terpisah namun saling melengkapi. Menurut teori efek augmentasi, kepemimpinan transformasional adalah dasar dan menambah efek kepemimpinan transaksional.

Proses perubahan dari gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan representasi terkait model atau konsep dalam memerankan sebuah kegiatan yang dilakukan. Berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang dapat menampilkan bentuk ketepatan dalam sebuah komitmen yang dilakukan berdasarkan gaya kepemimpinan transformasional. Konstruksi keterlibatan menggambarkan keadaan positif dari kesejahteraan terkait pekerjaan yang ditandai oleh tiga elemen: semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterlibatan biasanya telah diteliti dalam kaitannya dengan pengikut. Namun, baru-baru ini satu studi tentang kepala sekolah telah mempelajari keterlibatan di tingkat manajerial. Peneliti terus memperluas penelitian keterlibatan saat ini dalam dua cara: Pertama, dengan menerapkan konsep kepada manajer, sehingga mewakili tren yang muncul dari mempelajari keterlibatan manajer, dan kedua dengan menyelidiki keterlibatan perubahan secara khusus. Pondasi atau landasan dasar yang berkaitan dengan kesuksesan sebuah tim harus mengutamakan hubungan baik antar anggota sehingga tim kerja saling memberikan respon maupun tanggung jawab dengan mengupayakan kedisiplinan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu A. Rini (2006). Dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa keberadaan komitmen yang tepat akan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dalam lingkungan yang universal (Rini 2006).

Temuan dalam penelitian ini melengkapi studi sebelumnya tentang perubahan organisasi, dengan menyelidiki peran gaya kepemimpinan dan keterlibatan manajer pada berbagai tahap proses perubahan dalam mengembangkan penilaian perubahan pengikut. Karena pengikut juga memengaruhi proses dan hasil perubahan, penilaian mereka menjadi penting dalam mengamankan hasil organisasi dan individu yang diinginkan. Gaya kepemimpinan dan keterlibatan manajer tampaknya penting dalam

mempromosikan penilaian tersebut dan akibatnya mendukung proses positif dan hasil perubahan. Temuan penelitian kami mendukung pendekatan kontingensi untuk perilaku kepemimpinan dan teori kepemimpinan situasional menunjukkan bahwa mungkin ada "gaya yang tepat untuk situasi yang tepat". Studi kami dengan demikian memberikan pengetahuan yang berlaku untuk mengembangkan kebijakan dan strategi untuk perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional mungkin merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan penilaian positif pengikut terhadap perubahan. Karena gaya kepemimpinan ini mengungkapkan efek positif jangka panjang dan jangka pendek, secara langsung dan tidak langsung, peningkatan potensi transformasional manajer secara strategis mungkin bermanfaat bagi seluruh proses perubahan. Selama tahap terakhir perubahan, keterlibatan langsung manajer dalam perubahan dikaitkan dengan penilaian perubahan pengikut (Andi Aco Agus 2016).

Pendalaman terkait aspek kepemimpinan ini difungsikan untuk memberikan pengaruh pada setiap individu kelompok yang akan memberikan ikatan antar anggota dengan sifat partisipatif (Hafni and Santary 2017). Dorongan yang muncul dalam kegiatan efektivitas tim akan berubah menjadi kepemimpinan transformasional hingga transaksional maupun *laissez-faire*. Hakikat keberadaan setiap anggota kelompok dalam menentukan maupun menilai antar gaya kepemimpinan tersebut maka muncul adanya perbedaan diantara kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan. Asumsi pembahasan terkait dengan perubahan tim dan kaitannya dengan kepemimpinan maupun keorganisasian ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Anjar Ramdhana, Wustari L. Mangundjaya, dan Ahmad Cahyo Nugroho (2018) dalam risetnya yang menunjukkan bahwa keterkaitan antara perubahan tim dan aspek organisasi maupun kepemimpinan ini sangat bergantung banyak pada kondisi lingkungan kerja. Hubungan atau korelasi timbal balik antara pemimpin dan anggota pasti membutuhkan pendekatan hingga pendalaman guna meningkatkan efisiensi kerja yang baik dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin (Ramdhana, Mangundjaya, and Nugroho 2018).

Sikap yang muncul dari seorang pemimpin berdasarkan riset yang telah dilakukan dilandasi dari perilaku atau sikap kepemimpinan yang akan menentukan keberhasilan dari sebuah perubahan (Gelderman, C.J., Semeijn, J. 2017). Peninjauan yang dilakukan pada serangkaian objek di lapangan terkait dengan perubahan tim terhadap organisasi maupun kepemimpinan ini menimbulkan adanya persepsi terkait dengan pendekatan yang efektif dilakukan oleh seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dalam suatu perubahan tim ini dapat diisi dengan sikap apresiasi, kekuatan individu hingga organisasi yang akan memunculkan suatu lingkungan maupun kondisi yang kondusif. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Professor Malcolm Higgs dan Deborah Rowland (2018) dengan menyatakan bahwa sikap menerapkan perubahan dari yang 'tradisional' menuju ke arah *modern* dapat menghasilkan kemungkinan peningkatan keberhasilan pada suatu kinerja. Selanjutnya perilaku kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan implementasi perubahan. Perilaku yang sangat berpusat pada pemimpin cenderung dikaitkan dengan inisiatif perubahan. Di sisi lain, praktik dan perilaku kepemimpinan yang berfokus pada kelompok memiliki dampak positif yang kuat terhadap keberhasilan perubahan. Namun, pemimpin perubahan yang paling sukses (Higgs and Rowland 2008).

Dengan demikian kesadaran akan peran manajer dalam mengkomunikasikan informasi penting, menafsirkan konsekuensi individu, dan bekerja secara aktif dan positif terhadap perubahan dapat menjadi area investasi positif bagi organisasi dalam perubahan. Dengan demikian, hasil kami mungkin memiliki implikasi untuk manajemen perubahan, menunjukkan fokus jangka panjang pada kemampuan manajer untuk melakukan kepemimpinan transformasional dan melibatkan diri mereka sendiri secara khusus dalam perubahan. Sementara kepemimpinan transformasional "dapat dilatih", temuan kami menyarankan untuk mengambil pelatihan, pendekatan yang peka untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan perubahan manajer (Octorano 2015). Sejumlah besar variasi dalam penilaian perubahan pengikut dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan keterlibatan manajer dalam perubahan. Namun, variabel penjelas tambahan dan *mechanisme* harus diselidiki untuk menjelaskan varians residual yang diamati dalam penelitian ini.

Urgensi dari gaya kepemimpinan sebagai implementasi cara yang tepat dalam memberikan pengaruh pada eksistensi kinerja karyawan lain. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada perubahan sebuah tim (Endrian 2014). Beberapa gaya kepemimpinan juga mengutamakan rasa peduli untuk mengupayakan terbentuknya komunikasi yang baik antar anggota. Sebuah tim yang merupakan gabungan dari beberapa individu pasti dapat dijadikan indikator perhitungan sebuah sinergi antar anggota dengan memberikan nilai yang dapat dijadikan acuan penilaian dilihat dari lingkungan tim kerja tersebut (Farmer, S.M., Dyne, L.V., Kamdar 2015).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Menurut penelitian ini, kami telah menyimpulkan bahwa ada peran kepemimpinan yang signifikan saat membawa perubahan dalam organisasi. Realitas baru dari lingkungan bisnis saat ini membuat perubahan organisasi lebih menantang dan umum. Oleh karena itu, organisasi cenderung mengadopsi perubahan untuk secara efektif merespons tren, teknologi, ekonomi, dan sosial saat ini atau masa depan, dan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Tetapi untuk mengimplementasikan perubahan dalam organisasi sangat menantang dan kompleks. Pada saat ini kepemimpinan dapat memainkan peran sentral dalam mengelola perubahan organisasi. Melalui penelitian ini, kami telah memahami bahwa para pemimpin harus memiliki kualitas, karakteristik, dan gaya yang berbeda yang harus diadopsi oleh mereka untuk membuat perubahan organisasi yang sukses. Khususnya, dalam kasus perubahan organisasi, para pemimpin harus memiliki kualitas memiliki visi dan pemikiran inovatif. Dengan demikian, kepemimpinan visioner dan pendekatan inovatif terbukti sangat efektif dalam membawa perubahan organisasi dengan sukses. Pekerjaan penelitian kami juga dapat mendorong dan menginspirasi seluruh bisnis untuk berpikir tentang peran pemimpin sebagai agen perubahan dan untuk berpikir tentang kualitas pemimpin "visi dan inovatif" pendekatan, yang dapat menyebabkan peluang kesuksesan bagi mereka dengan pengelolaan yang lebih baik proses perubahan organisasi.

### Saran

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi yang membahas terkait topik permasalahan pada konteks lingkup manajemen perubahan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya yang membahas terkait topik perubahan tim diharapkan dapat memberikan sumbangsuhnya terhadap studi kasus tertentu sehingga memiliki korelasi yang tepat dengan berbagai sumber topik penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulmudy, Reza. 2017. "Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus: Kantor Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi Maluku)." *2nd Seminar Nasional IPTEK Terapan (SENIT)*: 15–17.
- Andi Aco Agus. 2016. "Integrasi Nasional Sebagai Salah Satu Parameter Persatuan Dan Kesatuan Bangsa Negara Republik Indonesia." *Jurnal Sosialisasi Pendidikan Sosiologi-FIS UNM* 3(1963): 19–27.
- Endrian, W.S.H. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng)." *MIX:Jurnal Ilmiah Manajemen* 4(1): 70–82.
- Farmer, S.M., Dyne, L.V., Kamdar, D. 2015. "The Contextualized Self: How Team Member Exchange Leads to Coworker Identification and Helping OCB." *Journal of Applied Psychology* 100(2): 583–95.
- Gelderman, C.J., Semeijn, J., Verweij. 2017. "The Effectiveness of Cross Functional Sourcing Teams-An Embedded Case Study in A Large Public Organization." *Central European Review of Economics and Management* 1(3): 7–43.
- Hafni, Layla, and Chitarany Biantary. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Alfa Scorpii Pekanbaru." *PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen)* 5(4): 406–17.
- Harmoko, Sapto. 2017. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Riset." *UNILIB : Jurnal Perpustakaan* 8(1): 21–28.
- Hidayat, Syarif, Abdul Rahman Lubis, and MSA Majid. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh." *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 5(1): 84–98.
- Higgs, M, and D Rowland. 2008. "Change Leadership That Works: The Role of Positive Psychology." *Organisations & People* 15(2).
- Octorano, D.F. 2015. "Pengaruh Koordinasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP Kemenag Pusat)." *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 5(1): 108–23.
- Ramdhana, Anjar, Wustari L. Mangundjaya, and Ahmad Cahyo Nugroho. 2018. "Pengaruh Kualitas Hubungan Sesama Anggota Tim Dan Kepemimpinan Bersama Terhadap Efektivitas Tim Pada Organisasi Publik." *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8(2): 372.
- Rini, Wahyu A. 2006. "Kepemimpinan Yang Membangun Tim." *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 2(2): 66–75.

Sardjono, Tuty Setyowati, and Syafarudin Alwi. 2004. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Perusahaan Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta Setelah Diberlakukannya Otonomi Daerah." *Sinergi* 7(1): 13–29.

Sartika, Dewi. 1969. "Inovasi Organisasi Dan Kinerja Organisasi: Studi Kasus Pada Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Iii Lembaga Administrasi Negara." *Jurnal Borneo Administrator* 11(2): 129–51.

Siti Nur Hazizah dan Nuri Aslami. 2021. "PERANAN ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DALAM BISNIS INTERNASIONAL." *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 2(2).

# Team Change and Its Relation to Leadership and Organization

## ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Unicaf University Student Paper	3%
2	<a href="http://jurnal.unived.ac.id">jurnal.unived.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://publikasi.mercubuana.ac.id">publikasi.mercubuana.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://imadeputrawan.wordpress.com">imadeputrawan.wordpress.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://ejournal.lppmunidayan.ac.id">ejournal.lppmunidayan.ac.id</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://jptam.org">jptam.org</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://ejournal.unma.ac.id">ejournal.unma.ac.id</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Internet Source	<1%



10	<a href="http://jurnal.uns.ac.id">jurnal.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://cerdika.publikasiindonesia.id">cerdika.publikasiindonesia.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://lppm.stkippacitan.ac.id">lppm.stkippacitan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://maker.ac.id">maker.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://www.e-sc.org">www.e-sc.org</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://ejournal.umm.ac.id">ejournal.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://ejournal.unikama.ac.id">ejournal.unikama.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://www.integral.sch.id">www.integral.sch.id</a> Internet Source	<1 %
20	Submitted to Politeknik STIA LAN Student Paper	<1 %
21	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Internet Source	<1 %

22 [klipinglainnya.blogspot.com](http://klipinglainnya.blogspot.com) <1 %  
Internet Source

---

23 [link.springer.com](http://link.springer.com) <1 %  
Internet Source

---

24 [sleekr.co](http://sleekr.co) <1 %  
Internet Source

---

25 [www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id](http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

26 [sinta3.ristekdikti.go.id](http://sinta3.ristekdikti.go.id) <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off