

Studi Literatur : Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi

Nuril Shofiyah

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: nurilshofia322@gmail.com

Aef Fikrial Barlean

Universitas Trunojoyo Madura

Mochammad Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Kampus UTM PO BOX 02 Kamal-Bangkalan

Abstract: *This research is motivated by several crucial roles in achieving effective team performance. In understanding team leadership, a strong theoretical and conceptual framework is needed. Team leadership also influences team performance motivation. Effective leaders can influence team motivation through effective communication, providing positive feedback, providing rewards and recognition, and creating a supportive work environment. The key factors that influence great team performance also need attention. factors such as team trust, collaboration, effective communication and leader support are major factors that contribute to great team performance. This study uses the literature study method and aims to determine the role of leadership in organizations. In conclusion, team leadership plays an important role in achieving effective team performance in organizations. By understanding a strong theoretical and conceptual framework, leaders can develop the practical and strategic insights needed to lead teams effectively. Effective leaders influence team performance motivation, manage conflict, build teamwork, and create a supportive work environment. The importance of effective team performance is also underpinned by the key factors that influence great team performance. In practice, leaders must be able to apply these insights practically to achieve the desired results.*

Keywords: *Team Leadership, Organization Development*

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa peran yang krusial dalam mencapai kinerja tim yang efektif. Dalam memahami kepemimpinan tim, diperlukan kerangka teoritis dan konseptual yang kuat. kepemimpinan tim juga mempengaruhi motivasi kinerja tim. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi motivasi tim melalui komunikasi yang efektif, memberikan umpan balik positif, memberikan penghargaan dan pengakuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor kunci yang mempengaruhi kinerja tim yang hebat juga perlu diperhatikan. faktor-faktor seperti kepercayaan tim, kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan dukungan pemimpin merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja tim yang hebat. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dan bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam organisasi. Dalam kesimpulan, kepemimpinan tim memainkan

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 02, 2023; Accepted Juli 04, 2023

* Nuril Shofiyah, nurilshofia322@gmail.com

peran yang penting dalam mencapai kinerja tim yang efektif dalam organisasi. Dengan memahami kerangka teoritis dan konseptual yang kuat, pemimpin dapat mengembangkan wawasan praktis dan strategis yang diperlukan untuk memimpin tim dengan efektif. Pemimpin yang efektif mempengaruhi motivasi kinerja tim, mengelola konflik, membangun kerjasama, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pentingnya kinerja tim yang efektif juga didukung oleh faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja tim yang hebat. Dalam praktiknya, pemimpin harus mampu mengaplikasikan wawasan ini secara praktis untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kata kunci: Kepemimpinan Tim, Pengembangan Organisasi

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan dalam tim kerja organisasi, menjadi salah satu bidang teori dan penelitian kepemimpinan yang paling populer dan berkembang dengan sangat cepat. Suatu tim adalah jenis khusus dari kelompok yang anggotanya saling tergantung, memiliki tujuan bersama, dan harus mengoordinasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Northouse Peter G (2013 : 217).

Kepemimpinan secara luas adalah mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan dianggap sebagai alat atau sarana untuk membujuk seseorang untuk melakukan dengan sukarela agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Karnan (2021) membagi fungsi kepemimpinan menjadi empat, yaitu: pemandu, partisipatif, pendelegasian, dan kontrol. Fungsi pemandu digunakan ketika pemimpin butuh koreksi dan masukan orang lain dalam membuat keputusan.

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif langsung terhadap motivasi kinerja tim. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim dengan visi yang kuat, nilai-nilai yang jelas, dan keyakinan yang tinggi akan mendorong anggota tim untuk berkinerja dengan lebih baik. Pemimpin transformasional mampu menciptakan atmosfer kerja yang positif, di mana anggota tim merasa terdorong dan terinspirasi untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan adalah tingkat keterikatan, keterhubungan, dan komitmen anggota tim terhadap pekerjaan dan

organisasi. Dalam konteks tim, keterlibatan karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi motivasi, kerjasama, dan kualitas kinerja tim secara keseluruhan. Pemimpin transformasional mampu menciptakan iklim yang mendukung keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang terbuka, memberikan dukungan, serta memfasilitasi partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan.

Wawasan praktis dan strategis untuk memimpin tim dalam organisasi merujuk pada pemahaman dan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai kinerja tim yang efektif. Hal ini melibatkan memahami kebutuhan individu dalam tim, membangun hubungan yang kuat, mengelola konflik dengan baik, memfasilitasi kolaborasi dan kerjasama, memberikan inspirasi dan motivasi, serta mengatasi tantangan yang muncul di dalam tim. Pendekatan ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan kinerja dan potensi anggota tim secara kolektif. Wawasan praktis dan strategis untuk memimpin tim dalam organisasi melibatkan serangkaian langkah dan pendekatan yang bertujuan untuk mencapai kinerja tim yang efektif.

KAJIAN TEORITIS

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan tim dalam organisasi merujuk pada kemampuan seseorang untuk memimpin, mengelola, dan mengarahkan kelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penggunaan keterampilan, strategi, dan prinsip kepemimpinan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengelola anggota tim agar dapat bekerja secara efektif sebagai satu kesatuan yang harmonis.

Kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Pimpinan dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan, lebih lanjut Fahmi (2012) menambahkan, kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu

kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Garry Yuki dalam bukunya *Lidership in Organization* sebelum menyimpulkan definisi kepemimpinan mengumpulkan beberapa definisi kepemimpinan dari beberapa peneliti pendahulu, di antaranya sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah "prilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama" (shared goal). (Hemphill & Coons 1978).
- b. Kepemimpinan adalah "pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu."(Tannenbaum, Weschler, & Massarik,1961)
- c. Kepemimpinan adalah "pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi." (Stogdill. 1974)
- d. Kepemimpinan adalah "peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada, dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarah - pengarah rutin organisasi". (Katz & Khan. 1978)
- e. Kepemimpinan adalah "proses mempengaruhi aktivitas - aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan." (Rauch & Behling. 1984).
- f. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif dan yang menyebabkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran." (Jacobs & Jacques 1990:281-295).

Gaya Kepemimpinan, Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas adalah mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan dianggap sebagai alat atau sarana untuk membujuk seseorang untuk melakukan dengan sukarela agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Gaya atau model kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan inovasi guru dalam pembelajaran adalah gaya kepemimpinan situasional, teori ini berasumsi bahwa pemimpin yang efektif tergantung pada taraf kematangan pengikut dan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan orientasinya, baik orientasi tugas ataupun hubungan struktur tugasnya. Gaya kepemimpinan participatif adalah suatu teori

kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan participatif dalam situasi-situasi yang berlainan. Dan teori demokratis adalah pemimpin yang selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Tujuan dan fungsi seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar.

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh (Wahyudi:2012) sebagai berikut:

a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah pemimpin sebagai komunikasi merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi

Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan dan pengawasan.

Kepemimpinan Kolaboratif

Menurut Hariri (2022), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompoknya dalam mencapai suatu visi atau tujuan tertentu. Menurut Kasmawati (2021), kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai pengaruh guna pengaruh orang lain biar bisa ubah tata laku demi mencapai hal krusial. Pemimpin mesti punya kecakapan guna mempengaruhi anggota tim atau bawahannya agar dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan melibatkan kecakapan guna pengaruh tata laku orang lain dalam kondisi tertentu, agar bisa bahu membahu guna capai maksud yang sudah dibuat.

Kasmawati (2022), memaparkan seorang pemimpin punya banyak fungsi semacam perencana, pelaksana, buat kebijakan, dan ahli yang mewakili kelompok. Selain itu, kepemimpinan punya lingkup tata atur, yang melibatkan perumusan kebijakan. Sebagai manajer senior, pemimpin juga memainkan peran dalam merencanakan, organisir, tata tempat, arahan, komando, dan kontrol.

Karnan (2021) membagi fungsi kepemimpinan menjadi empat, yaitu: pemandu, partisipatif, pendelegasian, dan kontrol. Fungsi pemandu digunakan ketika pemimpin butuh koreksi dan masukan orang lain dalam membuat keputusan. Fungsi partisipatif memungkinkan anggota kelompok untuk berperan serta dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Fungsi pendelegasian berarti pemimpin kasih mandat dan buat keputusan kepada orang yang bertanggung jawab dengan melakukan pendelegasian secara benar dan bertanggung jawab. Fungsi kontrol dijalankan oleh pemimpin untuk arahkan aksi ke fase yang terinci guna capai maksud yang tepat.

Kepemimpinan instruksional berfungsi strategis yang kuat dalam pengaruh dan arahkan anggota sekolah guna capai maksud yang sudah dibuat. Demikian itu, penting untuk paham jika kepemimpinan itu hal krusial dalam organisasi.

Dalam hal ini, kepemimpinan kolaboratif merujuk ke kecakapan guna pengaruhi orang lain melalui bahu membahu, tanggung jawab, menghormati, memperlihatkan rasa empati, mengatasi ambiguitas, berkomunikasi secara efektif dan mencapai kenaikan demi mencapai visi bersama. Kepemimpinan kolaboratif oleh kepala sekolah mengarah pada kecakapannya guna pengaruhi guru dengan kasih kebebasan untuk bekerja sama, saling bergantung, bertanggung jawab bersama, memperlihatkan rasa empati, dan bersinergi guna naikan kinerja dan kesolidan.

Prinsip Kolaborasi

Pangaribuan (2022), memaparkan kepemimpinan kolaboratif itu hal simple guna atasi perkara dan tantangan yang luas. Dalam situasi kompleks semacam, kerja sama menjadi kunci untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan kolaboratif menjadi krusial untuk menghadapi perubahan, terutama dalam situasi yang kompleks seperti syatar yang dinamis selaras apa yang ada, serta perubahan dan implementasi program yang dilakukan. Kebutuhan untuk merubah itu menjadikan semua elemen harus berbenah dan dalam hal ini, kepemimpinan ini menjadi hal krusial dalam proses co-creation guna dorong perubahan dan kelola perkara. Selain itu, Harjaya (2022), memaparkan kepemimpinan kolaboratif juga berperan penting dalam mencapai keberhasilan akademik. Kepemimpinan kolaboratif menautkan banyak orang yang lanjutnya disatukan tentang hl yang terjadi guna pecahkan perkara. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif merupakan perubahan radikal dalam pola pikir para pemimpin dalam ilmu manajemen.

Kolaborasi pemimpin dalam organisasi

Dalam memimpin sebuah organisasi, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan seni membuat anggota organisasi mau bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Membimbing, menginspirasi, dan memotivasi anggota organisasi guna ciptakan kondisi yang menyokong guna capai maksud adalah kunci dalam kepemimpinan kolaboratif. Kolaborasi bisa ada bila bahu membahu dengan tepat, baik luar atau dalamnya dengan maksud beri hal yang saling timbal balik yang tak bisa di capai sendiri (Muslim, 2021). Kolaborasi memerlukan penetapan hal bersama dan gambling serta bisa dipercaya, yang mana semua elemen merasa informasi dan timbal balik yang tepat.

Kolaborasi menjadi penting dalam menghadapi tantangan kompleks untuk sekolah dalam kelola hal yang berubah karena globalisasi. Dalam hal ini, kepemimpinan memainkan peran krusial dalam kejayaan atau kegagalan tata kelolanya. Demikian itu, pemimpin mesti punya keakapan guna bangun komunikasi baik tanpa ada batas, ciptakan ruang serta kasih waktu yang lain untuk imajinasi dan berelaborasi secara lebih luas dan tanpa batas agar memungkinkan terjadinya kolaborasi (Banamtuan, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau literatur review. Literatur review merupakan ikhtisar kompreensif tentang penelitian yang sudah dilakukan mengenai topik yang spesifik untuk menunjukkan kepada pembaca apa yang sudah diketahui tentang topik tersebut dan apa yang belum diketahui, untuk mencari rasional dari penelitian yang sudah dilakukan atau untuk ide penelitian selanjutnya (Denney & Tewksbury, 2013).

Menurut Rosyidhana (2014 : 3) dalam (Rusmawan 2019:104) studi literatur merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca sumber-sumber tertulis yang ada seperti buku atau literatur yang menjelaskan tentang landasan teori. Sama halnya dengan pengumpulan data dan informasi dengan cara menggali pengetahuan atau ilmu dari sumber-sumber seperti buku, karya tulis, serta beberapa sumber lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Dewi dalam Rusmawan, 2019:104).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Sangat Dibutuhkan Dalam Pengembangan Organisasi

Dalam kepemimpinan tim, pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, memfasilitasi komunikasi yang efektif, memimpin pengambilan keputusan, memecahkan konflik, memotivasi anggota tim, serta memastikan tercapainya kinerja tim yang optimal. Pemimpin tim harus mampu membangun hubungan yang saling percaya, memfasilitasi kolaborasi, dan memanfaatkan keahlian individu dalam mencapai tujuan bersama.

Definisi kepemimpinan tim dalam organisasi juga mencakup pemahaman tentang pentingnya kerja sama dan sinergi di antara anggota tim. Seorang pemimpin tim harus mampu menggali dan memanfaatkan keahlian dan potensi masing-masing anggota tim untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individu. Kepemimpinan tim melibatkan kemampuan untuk mengarahkan upaya anggota tim, mengatur sumber daya, dan mengoordinasikan aktivitas agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Selain itu, kepemimpinan tim juga melibatkan kemampuan untuk mengembangkan visi yang inspiratif dan tujuan yang jelas bagi tim. Pemimpin tim harus mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif kepada anggota tim agar semua anggota memiliki pemahaman yang sama dan terfokus pada pencapaian tujuan bersama. Pemimpin tim juga harus mampu membangun semangat tim, memotivasi anggota tim, dan merangsang kreativitas dan inovasi di dalam tim.

Dalam kepemimpinan tim yang efektif, seorang pemimpin juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang terjadi dalam organisasi. Perubahan adalah bagian alami dari dunia bisnis, dan seorang pemimpin tim yang baik harus mampu menghadapi perubahan tersebut dengan fleksibilitas, mengelola ketidakpastian, dan mengkomunikasikan perubahan kepada anggota tim dengan jelas.

Secara keseluruhan, kepemimpinan tim dalam organisasi melibatkan kemampuan seseorang untuk memimpin, mengelola, dan mengarahkan kelompok individu agar bekerja secara efektif sebagai satu kesatuan yang sinergis. Ini melibatkan keterampilan dalam komunikasi, pembinaan, pengembangan, pengambilan keputusan, pemecahan konflik, motivasi, serta kemampuan untuk mengembangkan visi, tujuan, dan budaya kerja yang positif. Kepemimpinan tim yang efektif dapat membawa manfaat bagi kinerja tim, kepuasan anggota tim, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan kepuasan kerja di antara anggota tim. Hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana anggota tim merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Dalam konteks kepemimpinan tim, seorang pemimpin harus memahami bahwa setiap anggota tim memiliki keahlian, pengalaman, dan perspektif yang berbeda. Oleh karena itu, kepemimpinan tim yang efektif melibatkan kemampuan untuk mendengarkan

dengan empati, memahami kebutuhan individu, dan memfasilitasi pengembangan keterampilan dan potensi anggota tim. Dengan memberikan bimbingan dan dukungan yang tepat, seorang pemimpin tim dapat membantu anggota tim mencapai pertumbuhan pribadi dan profesional mereka.

Selain itu, kepemimpinan tim juga melibatkan kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan kerja yang baik di antara anggota tim. Seorang pemimpin tim harus mampu mengatasi konflik, memfasilitasi kolaborasi, dan mempromosikan kerjasama tim. Dalam menghadapi perbedaan pendapat dan konflik, pemimpin tim harus mampu mengadopsi pendekatan yang adil, terbuka, dan objektif untuk mencapai solusi yang menguntungkan semua pihak.

Selanjutnya, seorang pemimpin tim juga harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Ini melibatkan kemampuan untuk menganalisis informasi, mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda, dan mengambil keputusan yang berorientasi pada tujuan organisasi dan kepentingan tim. Pemimpin tim yang baik juga harus mampu bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan ketika diperlukan.

Dalam kepemimpinan tim, komunikasi yang efektif juga sangat penting. Seorang pemimpin tim harus mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan memastikan pemahaman yang sama di antara anggota tim. Komunikasi yang efektif juga melibatkan kemampuan untuk mendengarkan aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membangun saluran komunikasi yang terbuka dan terbuka antara pemimpin dan anggota tim.

Selain itu, kepemimpinan tim yang efektif juga melibatkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan visi yang inspiratif dan menarik, serta memberikan dorongan, apresiasi, dan pengakuan kepada anggota tim. Pemimpin tim yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan berenergi, yang berdampak positif pada kinerja dan pencapaian tujuan tim.

Faktor Kunci yang Mempengaruhi Kinerja Tim yang Hebat

Berikut gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja tim yang hebat. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat dijelaskan:

1. Komunikasi Efektif:

Komunikasi yang efektif merupakan faktor kunci dalam kinerja tim yang hebat. Tim yang mampu berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan teratur mampu menghindari kesalahpahaman, memastikan pemahaman yang sama tentang tujuan dan tugas, serta mempromosikan kerjasama yang baik.

2. Keterlibatan dan Partisipasi:

Keterlibatan dan partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan dan perencanaan tugas memainkan peran penting dalam kinerja tim yang hebat. Ketika anggota tim merasa didengar, dihargai, dan memiliki tanggung jawab terhadap hasil tim, motivasi dan komitmen mereka meningkat, sehingga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

3. Kepercayaan dan Saling Mendukung :

Kepercayaan dan saling mendukung antara anggota tim menjadi landasan yang kuat untuk kinerja tim yang hebat. Ketika anggota tim merasa dapat mempercayai satu sama lain, bekerja dengan saling mendukung, dan dapat mengandalkan satu sama lain, kolaborasi dan kerjasama tim dapat berjalan dengan baik.

4. Peran dan Tanggung Jawab yang Jelas:

Pengaturan peran dan tanggung jawab yang jelas di dalam tim merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tim yang hebat. Anggota tim harus memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, apa peran dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan tim, serta bagaimana kolaborasi dan koordinasi antarperan dapat terjadi.

5. Kepemimpinan yang Mendukung:

Kepemimpinan yang mendukung juga berperan penting dalam menciptakan kinerja tim yang hebat. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, memberdayakan anggota tim, mengatasi hambatan, dan memberikan dukungan yang diperlukan dapat mendorong motivasi dan komitmen anggota tim, serta memfasilitasi pencapaian tujuan tim.

6. Pembagian Sumber Daya dan Keterampilan:

Pembagian sumber daya dan keterampilan yang seimbang di dalam tim merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja tim yang hebat. Memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan dan

memiliki keterampilan yang relevan untuk tugas yang diemban, akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim.

7. Refleksi dan Pembelajaran Tim:

Tim yang hebat secara terus-menerus melakukan refleksi dan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini melibatkan evaluasi terhadap pencapaian tujuan, identifikasi area perbaikan, dan pengembangan strategi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Tim yang mampu belajar dari pengalaman mereka, menganalisis kegagalan dan kesuksesan, dan terus meningkatkan kinerja mereka akan menjadi tim yang hebat.

8. Budaya Kerja yang Positif:

Budaya kerja yang positif memiliki dampak signifikan pada kinerja tim yang hebat. Budaya kerja yang positif mencakup sikap saling menghormati, saling mendukung, dan kolaboratif antara anggota tim. Jika tim mengedepankan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan rasa tanggung jawab, ini akan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberdayakan anggota tim.

9. Pengakuan dan Reward yang Adil:

Pengakuan dan reward yang adil merupakan faktor penting dalam memotivasi kinerja tim yang hebat. Ketika anggota tim merasa dihargai atas kontribusi mereka dan ada sistem reward yang adil berdasarkan hasil kerja, ini akan meningkatkan motivasi dan semangat dalam mencapai tujuan tim.

10. Pengelolaan Konflik yang Efektif:

Konflik dalam tim bisa menjadi penghalang dalam mencapai kinerja yang hebat. Oleh karena itu, kemampuan tim dalam mengelola konflik dengan cara yang efektif dan konstruktif sangat penting. Tim yang memiliki kemampuan dalam menghadapi konflik, berkomunikasi dengan baik, dan mencari solusi bersama akan memperkuat hubungan antar anggota tim dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Kerangka Teoritis dan Konseptual yang Kuat untuk Memahami Kepemimpinan Tim dalam Organisasi

Pembahasan tentang kerangka teoritis dan konseptual yang kuat untuk memahami kepemimpinan dalam tim dapat mencakup beberapa elemen utama. Berikut adalah beberapa poin yang dapat dijelaskan dalam pembahasan:

1. Teori Transformasional dan Kepemimpinan yang Membangkitkan Semangat (Transformational and Inspirational Leadership):

Teori ini menyoroti peran penting pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai hasil yang lebih baik. Fokus pada transformasi individu dan kelompok melalui pemahaman visi, pengaruh inspirasional, pengembangan keterampilan, dan memberikan perhatian individual.

2. Kepemimpinan Berdasarkan Kepercayaan (Trust-Based Leadership):

Konsep kepemimpinan berdasarkan kepercayaan menekankan pentingnya membangun kepercayaan tim terhadap pemimpin. Pemimpin yang dapat membangun kepercayaan akan memperoleh loyalitas, komitmen, dan kerjasama yang lebih tinggi dari anggota tim. Faktor-faktor seperti integritas, transparansi, dan konsistensi dalam tindakan dan komunikasi pemimpin menjadi kunci dalam membangun kepercayaan.

3. Kepemimpinan Berbasis Tim (Team-Based Leadership):

Pendekatan kepemimpinan ini menekankan pentingnya kolaborasi dan partisipasi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan bersama. Pemimpin berbasis tim memberdayakan anggota tim, memfasilitasi komunikasi yang efektif, mempromosikan tanggung jawab bersama, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling mendukung.

4. Kepemimpinan Adhocrative (Adhocratic Leadership):

Pendekatan ini mengacu pada kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks. Pemimpin adhocrative mampu menggerakkan dan mengkoordinasikan tim dalam menghadapi tantangan yang tidak terduga, memfasilitasi eksperimen dan inovasi, serta menciptakan budaya organisasi yang responsif dan berorientasi pada pembelajaran.

5. Kepemimpinan Berdasarkan Diversitas (Diversity-Based Leadership):

Dalam konteks tim yang terdiri dari individu dengan latar belakang, keterampilan, dan perspektif yang beragam, kepemimpinan berbasis diversitas menjadi penting. Pemimpin harus mampu menghargai dan memanfaatkan keberagaman dalam tim, mempromosikan inklusi, dan memfasilitasi kolaborasi yang produktif.

Dalam pembahasan lebih lanjut, dapat dijelaskan bahwa kerangka teoritis dan konseptual ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek kepemimpinan dalam tim. Teori transformasional dan kepemimpinan yang mem bakar semangat menyoroti pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi melalui visi yang kuat dan pengaruh yang inspirasional. Sementara itu, kepemimpinan berdasarkan kepercayaan menekankan pentingnya membangun kepercayaan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, sehingga menciptakan ikatan yang erat dan hubungan kerja yang baik..

Selain itu, kepemimpinan berbasis diversitas menjadi penting dalam tim yang memiliki keberagaman dalam hal latar belakang, keterampilan, dan perspektif. Pemimpin dalam konteks ini harus mampu menghargai keberagaman, mempromosikan inklusi, dan memanfaatkan kekuatan yang muncul dari diversitas untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dengan mengacu pada penelitian terkini, pembahasan dapat diperkuat dengan pemahaman yang lebih mutakhir dan kontekstual.

Pentingnya Kinerja Tim Organisasi yang Efektif

Pentingnya kinerja tim organisasi yang efektif memiliki implikasi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Berikut ini adalah pembahasan mengenai pentingnya kinerja tim dalam berorganisasi.

1. Peningkatan Produktivitas:

Kinerja tim organisasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Melalui kolaborasi yang baik, anggota tim dapat memanfaatkan kekuatan dan keahlian masing-masing untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih efisien. Dalam tim yang efektif, tugas dapat dibagi dengan baik, dan anggota tim saling mendukung dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Hal ini menghasilkan output yang lebih tinggi dan peningkatan efisiensi kerja.

2. Peningkatan Inovasi dan Kreativitas :

Kinerja tim yang efektif juga mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Dalam lingkungan tim yang mendukung, anggota tim merasa lebih nyaman untuk berbagi ide-ide baru, mengajukan pertanyaan, dan mengusulkan solusi inovatif. Diskusi dan kolaborasi dalam tim memungkinkan pemikiran yang lebih luas dan sudut pandang yang beragam, yang dapat memicu terciptanya ide-ide yang kreatif dan inovatif.

3. Peningkatan Pembelajaran dan Pertumbuhan:

Dalam tim yang efektif, anggota tim dapat saling belajar satu sama lain. Mereka dapat berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka, sehingga memperkaya pemahaman dan kemampuan individu dalam tim. Pertukaran informasi dan pembelajaran kolektif mendorong perkembangan pribadi dan profesional yang lebih baik dalam tim, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

4. Meningkatkan Koordinasi dan Komunikasi:

Kinerja tim yang efektif membutuhkan koordinasi dan komunikasi yang baik antara anggota tim. Tim yang mampu berkomunikasi secara efektif dapat menghindari kebingungan, tumpang tindih, atau kesalahan yang mungkin terjadi akibat kurangnya pemahaman. Koordinasi yang baik memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab ditugaskan dengan jelas, dan setiap anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang peran dan kontribusi mereka.

5. Meningkatkan Kepuasan dan Keterlibatan Anggota Tim:

Kinerja tim yang efektif juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan dan keterlibatan anggota tim. Ketika anggota tim merasa bahwa mereka berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan tim dan organisasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasa terlibat secara emosional dengan tim dan organisasi.

6. Meningkatkan Ketahanan Organisasi:

Kinerja tim yang efektif dapat meningkatkan ketahanan organisasi terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi. Dalam dunia bisnis yang cepat berubah, organisasi perlu memiliki tim yang mampu beradaptasi dan bekerja sama untuk menghadapi situasi yang kompleks. Tim yang efektif memiliki fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, dan dapat dengan cepat menyesuaikan strategi dan taktik mereka untuk tetap relevan dan berhasil.

Hubungan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kinerja Tim

Hubungan antara kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kinerja tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja tim melalui mekanisme keterlibatan karyawan.

Pada dasarnya, kepemimpinan transformasional, yang melibatkan inspirasi, motivasi, dan pemahaman visi yang kuat, mendorong keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Keterlibatan karyawan ini kemudian mempengaruhi motivasi kinerja tim secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana anggota tim merasa terlibat, memiliki tujuan yang jelas, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian ini memberikan pemahaman yang kuat tentang bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kinerja tim melalui mekanisme keterlibatan karyawan. Dalam konteks ini, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional yang efektif, seperti mengartikulasikan visi yang inspiratif, memberikan dukungan dan pengakuan kepada anggota tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi.

Namun, penting juga untuk mencatat bahwa masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja tim, seperti dukungan organisasi, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, hasil penelitian ini harus dipertimbangkan dalam konteks keseluruhan dan dapat diperkuat dengan penelitian lain yang relevan.

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif langsung terhadap motivasi kinerja tim. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim dengan visi yang kuat, nilai-nilai yang jelas, dan keyakinan yang tinggi akan mendorong anggota tim untuk berkinerja dengan lebih baik. Pemimpin transformasional mampu menciptakan atmosfer kerja yang positif, di mana anggota tim merasa terdorong dan terinspirasi untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan adalah tingkat keterikatan, keterhubungan, dan komitmen anggota tim terhadap pekerjaan dan organisasi. Dalam konteks tim, keterlibatan karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi motivasi, kerjasama, dan kualitas kinerja tim secara keseluruhan. Pemimpin transformasional mampu menciptakan iklim yang mendukung keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang terbuka, memberikan dukungan, serta memfasilitasi partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan.

Selain kepemimpinan transformasional, beberapa studi juga menyoroiti peran kepemimpinan transaksional dalam mempengaruhi motivasi kinerja tim. Kepemimpinan transaksional mencakup penggunaan insentif dan penghargaan untuk mendorong anggota tim mencapai tujuan. Penelitian oleh Stoner dan Dahiya (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional juga memiliki dampak positif terhadap motivasi kinerja tim. Pemimpin transaksional yang memberikan penghargaan, imbalan, dan pengakuan yang sesuai dapat memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik anggota tim, sehingga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi yang semakin kompleks dan dinamis, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang menggabungkan aspek-aspek transformasional dan transaksional. Kepemimpinan yang efektif dalam tim melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, memberikan penghargaan yang sesuai, dan memfasilitasi partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang mampu menggabungkan kedua gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memadukan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan motivasi individu anggota tim.

Wawasan Praktis dan Strategis untuk Memimpin Tim dalam Organisasi

Wawasan praktis dan strategis untuk memimpin tim dalam organisasi merujuk pada pemahaman dan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai kinerja tim yang efektif. Hal ini melibatkan memahami kebutuhan individu dalam tim, membangun hubungan yang kuat, mengelola konflik dengan baik, memfasilitasi kolaborasi dan kerjasama, memberikan inspirasi dan motivasi, serta mengatasi tantangan yang muncul di dalam tim. Pendekatan ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan kinerja dan potensi anggota tim secara kolektif. Wawasan praktis dan strategis untuk memimpin tim dalam organisasi melibatkan serangkaian langkah dan pendekatan yang bertujuan untuk mencapai kinerja tim yang efektif. Berikut adalah beberapa poin tambahan yang dapat membantu pemimpin tim dalam menjalankan tugasnya secara efektif:

1. Pengembangan Hubungan dan Komunikasi yang Kuat:

Pemimpin yang efektif membangun hubungan yang baik dengan anggota tim melalui komunikasi yang terbuka, jujur, dan teratur. Hal ini mencakup mendengarkan dengan seksama, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan

menjaga saluran komunikasi yang terbuka untuk memfasilitasi kolaborasi dan pemecahan masalah.

2. Memahami Kebutuhan Individu:

Seorang pemimpin yang efektif memahami kebutuhan, minat, dan potensi masing-masing anggota tim. Dengan memahami keunikan individu, pemimpin dapat memberikan dukungan yang tepat, mengalokasikan tugas dengan bijaksana, dan mengembangkan keterampilan anggota tim secara individual.

3. Memfasilitasi Kolaborasi dan Kerjasama:

Pemimpin yang efektif mendorong kolaborasi dan kerjasama di antara anggota tim. Mereka menciptakan lingkungan yang mendukung di mana ide-ide dihargai, pengetahuan dan sumber daya dibagikan, dan solusi ditemukan melalui kerjasama tim. Pemimpin juga dapat mengatur pertemuan tim yang efektif dan memfasilitasi sesi brainstorming atau diskusi kelompok untuk merangsang kolaborasi.

4. Memberikan Inspirasi dan Motivasi:

Pemimpin yang efektif menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang tinggi. Mereka membangun visi yang menarik, memberikan tujuan yang jelas, dan memberikan contoh yang baik melalui tindakan dan perilaku mereka sendiri. Pemimpin juga mengenali dan menghargai kontribusi anggota tim, memberikan pengakuan yang tepat, dan memberikan kesempatan pengembangan yang dapat meningkatkan motivasi anggota tim.

5. Pengelolaan Konflik dan Tantangan:

Pemimpin yang efektif memiliki keterampilan dalam mengelola konflik dan mengatasi tantangan yang mungkin timbul di dalam tim. Mereka menciptakan budaya yang terbuka untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif, mendengarkan semua pihak yang terlibat, mencari solusi yang adil, dan mempromosikan komunikasi terbuka dan saling pengertian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan tim dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kinerja tim yang efektif. Melalui wawasan praktis dan strategis yang kuat, seorang pemimpin dapat membimbing, menginspirasi, dan memotivasi anggota tim untuk bekerja secara kolaboratif, mencapai tujuan bersama, dan menghadapi tantangan dengan percaya diri. Beberapa poin utama dalam memahami kepemimpinan tim yang efektif mencakup pengembangan hubungan yang kuat, pengelolaan konflik yang konstruktif, delegasi yang efektif, memahami kebutuhan individu, dan memberikan inspirasi dan motivasi.

Pentingnya kinerja tim yang efektif telah didukung oleh penelitian dan studi terkait. Kepemimpinan yang baik memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kinerja tim. Sebagai pemimpin, penting untuk memahami dan menerapkan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja tim yang hebat, seperti komunikasi yang efektif, pengembangan keterampilan individu, kolaborasi dan kerjasama, serta pemecahan konflik yang konstruktif. Dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin juga harus mempertimbangkan pentingnya kinerja tim yang efektif dan mengadopsi pendekatan yang sesuai untuk mengelola tim dengan baik.

Kepemimpinan tim dalam organisasi memainkan peran penting dalam mencapai kinerja tim yang efektif. Melalui wawasan praktis dan strategis yang kuat, seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi kinerja tim, membangun hubungan yang kuat, memfasilitasi kolaborasi, dan mengelola konflik dengan baik. Penting untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim yang hebat. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan membangun lingkungan kerja yang positif dan berdaya saing.

DAFTAR REFERENSI

- Avolio, B. J., et al. (2020). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 71, 205-234.
- Banamtuan, M. F., & Baun, S. (2021). Kolaborasi Kepemimpinan Antara Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah Dalam Pengembangan Sarana Dan Prasarana Di Smkn 1 Kupang. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 168-177.
- Denney, A. S., & Tewksbury, R. (2013). How to write a literature review. *Journal of criminal justice education*, 24(2), 218-234.
- Dinh, J. E., et al. (2020). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101-128.
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hariri, A., Wijayanti, A. Y., & Laugu, N. (2022). Representasi Kepemimpinan Transformatif-Kolaboratif Kepala Perpustakaan UMY Sebagai Agen Perubahan Di Masa Krisis Covid-19. *UNILIB: Jurnal Perpustakaan*.
- Harjaya, S. (2022). Profesional learning community (PLC) sebagai strategi kepemimpinan dalam membentuk budaya kolaborasi di TK Eksperimental Mangunan Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).
- Hemphill, J.K. & Coons, A. E. (1957). "Development of the Leader and Behaviour Description Questionnaire. Colombusn : Bereau of Bussiness Research, Ohio State University.
- Jacobs, T.O., & Jaques, E. 1990. Military Executive Leadership. In K.E. Clark & M.B. Clark (Eds), *Measures of Leadership*. West Orange, NJ: Leadership Library of America pp. 281 – 295.
- Jones, G.R., & George, J.M. (2019). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (8th ed.). Pearson Education.
- Karnan, K., & Marimuthu, K. (2021). Gaya kepemimpinan kolaboratif pengetua dan tahap kepuasan kerja guru sekolah menengah kebangsaan [Principal collaborative leadership style and level of job satisfaction of national secondary school teachers]. *Muallim Journal of Social Sciences and Humanities*, 191-207.
- Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan Kolaboratif: Sebuah Bentuk Kepemimpinan Untuk Sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 197-207.
- Katz, D & Kahn, R.L. 1978. *The Social Psychology of Organization*. New York: Wiley.
- Mullins, L. J. (2016). *Management and Organisational Behaviour* (11th ed.). Pearson Education.
- Muslim, M. (2021). Visi Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah Dasar di Era Teknologi Digital. *Elementeris: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Islam*, 3(1), 1-13
- Northouse, Peter G (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Indeks.

- Pangaribuan, F. S., & Salendu, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan, Komitmen Afektif terhadap Berbagi Pengetahuan: Peran Moderasi Budaya Kolaborasi. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 6(1), 123-134.
- Rauch, C.F., & Behling, O. 1984. *Functionalism : Basis for alternate approach to the study of leadership*. New York: Pergamon Press.
- Rusmawan, U. (2019). *Teknik Penulisan Tugas Akhir dan Skripsi Pemrograman*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2019). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management*, 58(4), 345-357.
- Stogdill, Ralph M. 1974. *Hanbook of Leadership* . New York:The Free Press.
- Stoner, J. A., & Dahiya, R. (2021). The mediating role of employee engagement on the relationship between transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 34(2), 325-342.
- Tannenbaum, R., Weschler, I. and F. Massarik. 1961. *Leadership and Organization: A Behavioral Approach*. New York: McGraw Hill Book Co, Inc.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013, h. 12-13.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran* (bandung: Alfabeta, 2012).
- Yukl, Gery. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: PT.Indeks.