



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 27541- 27547

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kerja Sama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: A Literature Review

Theopilus Kurniawan Rubaklangi¹, Idayanti Nursyamsi²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin
theorubaklangi@rodajayasakti.co.id, idayanti_uh@yahoo.com

Abstrak

Perubahan lingkungan bisnis menuntut organisasi memiliki pemimpin yang mampu membangun visi, memberdayakan anggota, dan menciptakan kolaborasi yang efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan sintesis penelitian terdahulu. Metode yang digunakan adalah literature review terhadap 15 artikel yang terbit pada 2022–2025. Artikel dipilih berdasarkan kesesuaian topik kepemimpinan, kerja sama tim, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pada beragam konteks organisasi. Data dianalisis melalui reduksi, pengelompokan tema, perbandingan hasil, dan penarikan kesimpulan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten berhubungan dengan peningkatan motivasi, produktivitas, kreativitas, kepuasan kerja, komunikasi, dan efektivitas tim. Kerja sama tim pada sebagian besar penelitian juga meningkatkan kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi dan kepuasan kerja. Namun, terdapat satu temuan yang menunjukkan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga efektivitasnya bergantung pada lingkungan kerja, kejelasan peran, koordinasi, dan dukungan pemimpin. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan tim belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila anggota tidak memiliki tujuan bersama, pembagian tanggung jawab yang jelas, kepercayaan, dan komunikasi terbuka. Sintesis ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim tidak berdiri sendiri. Pemimpin membentuk arah, keteladanan, komunikasi, dan pemberdayaan, sedangkan tim menerjemahkan arah tersebut menjadi koordinasi serta pencapaian tugas. Motivasi dan kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan, kolaborasi, dan kinerja. Organisasi perlu mengintegrasikan pengembangan kompetensi pemimpin dengan penguatan mekanisme kolaborasi agar peningkatan kinerja berlangsung secara berkelanjutan. Implikasi kajian menekankan pelatihan kepemimpinan, evaluasi tim, komunikasi konsisten, serta dukungan dan penghargaan adil bagi anggota organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Literature Review

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan produktivitas, mutu layanan, ketepatan pelaksanaan pekerjaan, dan kemampuan organisasi mencapai sasaran. Kinerja tidak hanya dipengaruhi kompetensi individual, tetapi juga oleh proses sosial di tempat kerja. Cara pemimpin memberikan arah dan cara anggota tim berkoordinasi menjadi dua unsur penting yang menentukan apakah kemampuan individual dapat dikonversi menjadi hasil kolektif.

Perubahan teknologi, persaingan, dan tuntutan pelayanan membuat pola kepemimpinan yang hanya bertumpu pada instruksi semakin tidak memadai. Organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menyampaikan visi, memberikan inspirasi, mendorong pemikiran baru, serta memperhatikan kebutuhan pengembangan setiap anggota. Karakteristik tersebut melekat pada kepemimpinan transformasional. Melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, pemimpin dapat membangun makna kerja sekaligus meningkatkan kemauan karyawan untuk memberikan kontribusi melebihi tuntutan formal.

Kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting ketika pekerjaan dilaksanakan melalui tim. Kompleksitas pekerjaan menyebabkan satu orang atau satu unit tidak selalu mampu menyelesaikan seluruh proses secara mandiri. Kerja sama tim memungkinkan terjadinya pembagian peran, pertukaran informasi, dukungan antaranggota, pemecahan masalah, dan penyatuan beragam kompetensi. Tim yang efektif dapat mengurangi duplikasi pekerjaan, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan kualitas keputusan.

Sejumlah penelitian dalam matriks menunjukkan pola hasil yang kuat. Setiyorini, Arifin, dan Abudarim (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap efisiensi logistik. Dio et al. (2025) juga menemukan bahwa kerja sama tim meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Pada konteks lain, Indraningrat, Widyani, dan Vipraprastha (2022) menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan kerja sama tim berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Temuan tersebut menempatkan kolaborasi sebagai sumber daya organisasi yang nyata.

Kajian mengenai kepemimpinan juga memperlihatkan hasil yang relatif konsisten. Kahananto dan Lahindah (2025) menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja. Antika dan Mesra (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan produktivitas, kreativitas, kolaborasi, dan keterlibatan tim. Temuan Junaidi, Fatimah, dan Putra (2024) memperluas penjelasan tersebut dengan menunjukkan hubungan kepemimpinan transformasional dengan motivasi, produktivitas, kepuasan, inovasi, dan efektivitas kerja.

Walaupun demikian, hasil mengenai kerja sama tim belum sepenuhnya seragam. Abdillah, Yuningsih, dan Putra (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa keberadaan tim belum tentu menghasilkan kinerja apabila tidak didukung koordinasi, komunikasi, kejelasan peran, dan kondisi kerja yang memadai. Dengan demikian, dibutuhkan sintesis yang tidak hanya menyatakan ada atau tidaknya pengaruh, tetapi juga menjelaskan mekanisme dan kondisi yang membuat kepemimpinan serta kerja sama tim menjadi efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pola temuan 15 penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan, kerja sama tim, motivasi, kepuasan, dan kinerja. Kajian diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan: bagaimana peran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja; bagaimana kerja sama tim memengaruhi kinerja; dan bagaimana motivasi, kepuasan kerja, komunikasi, serta lingkungan kerja menjelaskan hubungan di antara variabel tersebut.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review. Sumber analisis berupa 15 artikel yang telah dihimpun dalam matriks penelitian. Rentang publikasi artikel adalah 2022–2025 dan meliputi penelitian kuantitatif, kualitatif, studi pustaka, serta systematic literature review. Pemilihan artikel didasarkan pada keterkaitan langsung dengan satu atau lebih tema: kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan, kerja sama tim, motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi internal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan atau tim.

Tahapan analisis dilakukan melalui empat langkah. Pertama, informasi pokok setiap artikel diidentifikasi berdasarkan peneliti, judul, variabel, metode, sampel, dan hasil. Kedua, hasil penelitian direduksi dan dikelompokkan ke dalam tema kepemimpinan, kerja sama tim, faktor mediasi, dan kondisi pendukung. Ketiga, hasil antarpelitan dibandingkan untuk menemukan persamaan, perbedaan, dan temuan yang tidak konsisten. Keempat, pola yang muncul disintesis menjadi penjelasan konseptual mengenai hubungan kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan kinerja.

Analisis bersifat deskriptif-kualitatif dengan teknik analisis isi. Penelitian ini tidak melakukan meta-analisis statistik karena ukuran efek dan indikator pengukuran yang digunakan oleh artikel tidak seragam. Oleh karena itu, kesimpulan ditarik dari konsistensi arah hasil, variasi konteks organisasi, serta mekanisme hubungan yang dijelaskan oleh setiap penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Penelitian yang Dikaji

Lima belas penelitian dalam matriks mencakup organisasi ritel, logistik, transportasi, pertambangan, pendidikan, pemerintahan, perhotelan, perusahaan manufaktur, dan perusahaan air minum. Keragaman konteks tersebut memperkuat relevansi tema karena kepemimpinan dan kerja sama tim diuji pada karakter pekerjaan yang berbeda. Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan beberapa penelitian menggunakan wawancara, analisis SWOT, studi kasus, studi pustaka, dan systematic literature review.

N o.	Peneliti (Tahun)	Fokus	Metode	Temuan Utama
1	Handa et al. (2025)	Keterlibatan pemilik dan kinerja	Kualitatif	Keterlibatan langsung memperkuat budaya, komunikasi, dan kinerja.
2	Setiyorini et al. (2025)	Kepemimpinan, teamwork, efisiensi	Regresi berganda	Kepemimpinan dan teamwork meningkatkan efisiensi logistik.
3	Dio et al. (2025)	Kompensasi, teamwork, kepuasan, kinerja	Path analysis	Teamwork meningkatkan kepuasan dan kinerja; kepuasan berperan sebagai mediator.
4	Kahananto & Lahindah (2025)	Kepemimpinan transformasional dan kinerja	Regresi berganda	Kepemimpinan transformasional dan disiplin berpengaruh signifikan.
5	Fauziah & Santoso (2025)	Gaya kepemimpinan dan motivasi	Kualitatif-SWOT	Kepemimpinan adaptif dan komunikatif memperkuat motivasi dan kolaborasi.
6	Abdillah et al. (2025)	Lingkungan, teamwork, motivasi, kinerja	Regresi berganda	Teamwork tidak signifikan; lingkungan dan motivasi signifikan.
7	Indraningrat et al. (2022)	Motivasi, budaya, teamwork, kinerja	Kuantitatif	Ketiga variabel berpengaruh positif secara parsial dan simultan.
8	Antika & Mesra (2024)	Kepemimpinan transformasional dan tim	Studi pustaka	Kepemimpinan meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan keterlibatan.
9	Junaidi et al. (2024)	Kepemimpinan transformasional dan kinerja	SLR	Pengaruh positif pada motivasi, produktivitas, kepuasan, dan inovasi.
10	Arbol (2024)	Kepemimpinan, teamwork, integritas, TQM	Regresi berganda	Semua variabel meningkatkan penerapan TQM.
11	Novarini et al. (2025)	Kepemimpinan, teamwork, lingkungan, kepuasan	Kuantitatif	Kepemimpinan, teamwork, dan lingkungan meningkatkan kepuasan.
12	Nadya et al. (2025)	Kepemimpinan transformasional dan kinerja tim	Literature review	Visi, motivasi, dan pemberdayaan mengoptimalkan kinerja tim.
13	Primalia & Oktviera (2025)	Komunikasi internal dan kinerja	Kualitatif	Komunikasi terbuka meningkatkan motivasi dan kinerja.
14	Anam et al. (2025)	Insentif, lingkungan, motivasi, kinerja	SEM-PLS	Motivasi memediasi pengaruh insentif dan lingkungan terhadap kinerja.
15	Rahmad & Suratman (2025)	Teamwork, motivasi, kinerja	SEM	Teamwork meningkatkan motivasi dan kinerja; motivasi memediasi.

Sumber: Matriks penelitian, diolah (2026).

3.2 Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Sintesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pola hubungan positif yang paling konsisten dengan kinerja. Pemimpin transformasional tidak berhenti pada pemberian instruksi, tetapi membangun

pemahaman anggota mengenai tujuan bersama. Ketika visi disampaikan secara jelas, pekerjaan rutin memperoleh makna yang lebih luas. Karyawan memahami alasan suatu target harus dicapai dan posisi kontribusinya dalam keberhasilan organisasi.

Temuan Kahananto dan Lahindah (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada divisi operasional. Hasil tersebut sejalan dengan Antika dan Mesra (2024), yang menekankan peningkatan produktivitas, kreativitas, kolaborasi, dan keterlibatan. Junaidi et al. (2024) juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, inovasi, dan efektivitas. Konsistensi tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan berlangsung melalui lebih dari satu jalur.

Jalur pertama adalah motivasi inspirasional. Pemimpin yang mampu menanamkan keyakinan terhadap tujuan organisasi dapat meningkatkan kemauan karyawan untuk bertahan saat menghadapi kesulitan. Jalur kedua adalah stimulasi intelektual, yaitu dorongan untuk memandang persoalan dari sudut baru dan menyampaikan gagasan tanpa takut disalahkan. Jalur ketiga adalah perhatian individual, berupa dukungan, umpan balik, dan peluang pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan anggota. Ketiga jalur tersebut memperkuat kualitas usaha, inovasi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Fauziah dan Santoso (2025) memperlihatkan pentingnya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan fleksibel di era digital. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku transformasional harus diterjemahkan dalam praktik komunikasi yang nyata. Visi yang baik tidak akan berpengaruh apabila informasi tidak dipahami oleh anggota. Karena itu, keterbukaan komunikasi, konsistensi pesan, dan ruang dialog menjadi penghubung antara perilaku pemimpin dan respons karyawan.

Keterlibatan pemilik usaha yang ditemukan Handa et al. (2025) juga memberikan perspektif penting. Kehadiran pemimpin dalam aktivitas lapangan membuat keputusan lebih sesuai dengan kondisi kerja dan kebutuhan staf. Keterlibatan tersebut bukan berarti pemimpin mengambil alih seluruh tugas, tetapi memastikan adanya pemahaman langsung, keteladanan, dan dukungan saat hambatan muncul. Dengan cara ini, jarak antara kebijakan dan pelaksanaan dapat dikurangi.

3.3 Peran Kerja Sama Tim terhadap Kinerja

Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berperan positif terhadap kinerja. Setiyorini et al. (2025) menemukan bahwa teamwork meningkatkan efisiensi logistik, sedangkan Dio et al. (2025) menunjukkan dampaknya pada kepuasan dan kinerja. Pada konteks pariwisata, Indraningrat et al. (2022) juga menemukan pengaruh positif kerja sama tim baik secara parsial maupun simultan dengan motivasi dan budaya organisasi.

Kerja sama tim meningkatkan kinerja melalui koordinasi tugas dan penyatuan sumber daya. Anggota yang memahami peran masing-masing dapat saling melengkapi, mengurangi kesalahan, dan mempercepat aliran informasi. Dalam tim yang memiliki kepercayaan, anggota lebih bersedia meminta bantuan, berbagi pengetahuan, dan memberikan umpan balik. Proses tersebut menciptakan pembelajaran kolektif yang sulit dicapai apabila setiap individu bekerja secara terpisah.

Rahmad dan Suratman (2025) menemukan bahwa kerja sama tim memengaruhi kinerja secara langsung sekaligus melalui motivasi. Artinya, pengalaman bekerja dalam tim yang suportif dapat meningkatkan energi psikologis karyawan. Anggota merasa kontribusinya dibutuhkan, memperoleh dukungan sosial, dan memiliki tanggung jawab terhadap hasil bersama. Motivasi selanjutnya mendorong usaha dan ketekunan yang lebih tinggi.

Temuan Dio et al. (2025) dan Novarini et al. (2025) memperlihatkan kaitan antara kerja sama tim dan kepuasan kerja. Pembagian beban yang adil, hubungan yang saling menghargai, dan penyelesaian konflik secara konstruktif membuat pengalaman kerja lebih positif. Kepuasan tersebut dapat menurunkan kecenderungan menarik diri serta meningkatkan kemauan untuk mempertahankan kualitas kerja.

Namun, Abdillah et al. (2025) menemukan teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini tidak otomatis meniadakan pentingnya tim, tetapi menunjukkan bahwa label “tim” belum menjamin adanya kolaborasi efektif. Kerja sama dapat kehilangan daya pengaruh ketika peran tidak jelas, tujuan tidak dipahami

bersama, komunikasi bersifat satu arah, atau penilaian kinerja hanya menghargai pencapaian individu. Kondisi lingkungan kerja dan tingkat motivasi juga dapat lebih dominan dibanding interaksi tim.

3.4 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kerja Sama Tim

Kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim perlu dipahami sebagai dua mekanisme yang saling melengkapi. Pemimpin membentuk arah, nilai, dan kondisi psikologis; tim mengubahnya menjadi koordinasi tindakan. Pemimpin yang mengomunikasikan visi tanpa membangun mekanisme kolaborasi berisiko menghasilkan semangat yang tidak terorganisasi. Sebaliknya, tim yang kompak tetapi tidak memiliki arah dapat bekerja efektif pada tugas yang kurang tepat.

Penelitian Nadya et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi visi, dan pemberdayaan anggota mendukung optimalisasi kinerja tim. Antika dan Mesra (2024) juga menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan produktivitas, kreativitas, kolaborasi, dan keterlibatan. Kedua temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan dapat menjadi antecedent bagi kualitas proses tim.

Pemimpin transformasional memperkuat kerja sama melalui empat tindakan utama. Pertama, menetapkan tujuan bersama yang jelas sehingga prioritas individu tidak saling bertentangan. Kedua, membangun keteladanan dan kepercayaan agar anggota berani berbagi informasi. Ketiga, mendorong stimulasi intelektual melalui diskusi dan pemecahan masalah bersama. Keempat, memberikan perhatian individual sehingga perbedaan kemampuan anggota dapat dikelola sebagai kekuatan tim.

Komunikasi internal merupakan unsur pengikat dalam hubungan tersebut. Primalia dan Oktviera (2025) menemukan bahwa komunikasi formal maupun informal yang terbuka meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja, walaupun masih terdapat hambatan berupa inkonsistensi informasi dan koordinasi antardepartemen. Oleh sebab itu, pemimpin perlu memastikan bahwa pesan strategis tidak berhenti di tingkat manajemen, tetapi diterjemahkan menjadi informasi operasional yang seragam dan dapat ditindaklanjuti oleh setiap unit.

3.5 Faktor Mediasi dan Kondisi Pendukung

Motivasi kerja merupakan mekanisme mediasi yang paling menonjol. Rahmad dan Suratman (2025) membuktikan bahwa motivasi memediasi hubungan kerja sama tim dan kinerja. Anam et al. (2025) juga menemukan bahwa motivasi memediasi pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan tersebut menjelaskan bahwa kebijakan organisasi atau kualitas interaksi sosial tidak selalu langsung menghasilkan keluaran kerja. Pengaruhnya terlebih dahulu membentuk kemauan, arah usaha, dan ketekunan karyawan.

Kepuasan kerja juga berperan sebagai jembatan. Dio et al. (2025) menunjukkan bahwa kepuasan memediasi hubungan kompensasi dan kerja sama tim dengan kinerja. Novarini et al. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan. Karyawan yang merasa diperlakukan adil, didukung oleh rekan, dan memperoleh perhatian dari pemimpin cenderung memiliki evaluasi positif terhadap pekerjaan dan memberikan kontribusi lebih stabil.

Lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin, integritas, dan kompensasi merupakan kondisi pendukung. Arbol (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan integritas mendukung penerapan TQM. Temuan tersebut menandakan bahwa kepemimpinan serta kerja sama juga dapat memengaruhi sistem mutu yang pada akhirnya memperbaiki kinerja organisasi. Namun, perubahan perilaku perlu disertai aturan, sarana, dan penghargaan yang konsisten.

Berdasarkan sintesis, model konseptual yang dapat diajukan adalah kepemimpinan transformasional memperkuat kualitas kerja sama tim; kedua variabel meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja; kemudian motivasi serta kepuasan mendorong kinerja. Lingkungan kerja, budaya, komunikasi, disiplin, integritas, dan sistem penghargaan dapat memperkuat atau memperlemah jalur tersebut. Model ini menjelaskan mengapa pengaruh teamwork dapat berbeda antarkonteks.

3.6 Implikasi Manajerial

Organisasi perlu mengembangkan kepemimpinan sebagai perilaku yang dapat dilatih, bukan sekadar karakter bawaan. Program pengembangan pemimpin dapat difokuskan pada kemampuan menyusun dan menyampaikan visi, memberikan umpan balik, melakukan coaching, mendelegasikan wewenang, serta memfasilitasi pemecahan masalah. Evaluasi pemimpin perlu mencakup kemampuan membangun kapasitas tim, bukan hanya pencapaian target jangka pendek.

Pada tingkat tim, organisasi perlu menetapkan tujuan, peran, indikator keberhasilan, dan saluran koordinasi secara jelas. Pertemuan tim sebaiknya digunakan untuk pengambilan keputusan serta penyelesaian hambatan, bukan hanya penyampaian laporan. Sistem penilaian dan penghargaan juga perlu menyeimbangkan kontribusi individual dengan hasil kolektif agar anggota memiliki alasan yang kuat untuk saling mendukung.

Manajemen perlu memantau kualitas motivasi dan kepuasan sebagai indikator awal. Penurunan motivasi, konflik yang tidak terselesaikan, informasi yang tidak konsisten, dan persepsi pembagian kerja yang tidak adil dapat menghambat pengaruh kepemimpinan maupun kerja sama tim. Survei singkat, forum umpan balik, dan evaluasi lintas unit dapat digunakan untuk mendeteksi masalah sebelum berdampak lebih besar pada kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan sintesis terhadap 15 penelitian, kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim pada umumnya berperan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja tim. Kepemimpinan transformasional bekerja melalui visi, inspirasi, stimulasi intelektual, perhatian individual, komunikasi, dan pemberdayaan. Kerja sama tim bekerja melalui koordinasi, pembagian peran, dukungan sosial, pertukaran informasi, dan tanggung jawab bersama. Motivasi dan kepuasan kerja menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh tersebut. Namun, pengaruh kerja sama tim tidak selalu signifikan karena dipengaruhi kualitas lingkungan kerja, komunikasi, kejelasan peran, budaya, disiplin, integritas, dan sistem penghargaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu dilakukan melalui integrasi pengembangan kepemimpinan, penguatan proses tim, serta penciptaan kondisi organisasi yang mendukung. Penelitian selanjutnya disarankan menguji model integratif yang menempatkan motivasi dan kepuasan kerja sebagai mediator serta lingkungan kerja atau budaya organisasi sebagai moderator. Kajian mendatang juga perlu menggunakan desain longitudinal dan memperluas konteks sektor agar dapat menjelaskan perubahan kepemimpinan, dinamika tim, dan kinerja dari waktu ke waktu.

Referensi

1. Abdillah, A., Yuningsih, N., & Putra, I. M. M. (2025). The impact of work environment, teamwork, and work motivation on employee performance.
2. Anam, K., Suyono, J., Rosyid, A., Suyono, A. A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.
3. Antika, F. W., & Mesra, R. (2024). Implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim di SMAS Nurul Yaqin.
4. Arbol, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan integritas terhadap penerapan Total Quality Management pada Sekolah Menengah Pertama Katolik di Kabupaten Merauke.
5. Dio, A. A. T., Dewi, R., Labbasesa, I., Gani, A., & Gani, M. A. A. (2025). Pengaruh kompensasi dan kerjasama tim terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT Maugi Transport.
6. Fauziah, R. G. M., & Santoso, H. (2025). Gaya kepemimpinan corporate communication KPP Mining dalam meningkatkan motivasi di era digital.
7. Handa, N., Ridwanda, Z. N., Vary, S. N. A., & Mufid, K. (2025). Keterlibatan pemilik usaha dalam aktivitas lapangan terhadap kinerja staff pada Toko Amanda Fashion.
8. Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Pergi Berlibur Indonesia.
9. Junaidi, A. M., Fatimah, N., & Putra, R. S. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.
10. Kahananto, & Lahindah, L. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aragon Tambang Pratama.
11. Nadya, E., Mentari, N., Mitaliani, R., & Mulya, J. (2025). Peran kepemimpinan transformasional dalam optimalisasi kinerja tim: Studi kasus di Kantor Walikota Pekanbaru.
12. Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Sandeni, P. S. (2025). Pengaruh transformational leadership, kerjasama tim, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan UD Lombok.
13. Primalia, R., & Oktviera, E. (2025). Komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan di West Natuna Exploration Ltd.
14. Rahmad, Y., & Suratman, M. (2025). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja: Studi pada karyawan hotel bintang empat ke bawah di Tangerang Selatan.

15. Setiyorini, T., Arifin, S., & Abudarim. (2025). Pengaruh leadership style dan team work terhadap efisiensi logistik PT Aice Jatim Industry.