

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim

Mursyid Choirullah

Manajemen Universitas Bina Bangsa
mursyidchoirullah1@gmail.com

Al Hilal Ramadhan

Manajemen Universitas Bina Bangsa
alhilalramadhan0@gmail.com

Alamat : JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya,
Kota Serang, Banten 42124

Korespondensi e-mail: mursyidchoirullah1@gmail.com

Abstract: *Leadership, described as a leadership style that can arouse or motivate employees, so that they can develop and achieve performance at a high level beyond what they previously expected. The method for writing this scientific article is by literature study or library search. Examining journals that are in accordance with the theory discussed, research results from several research journals show that transformational leadership has a significant positive impact on team performance.*

Keyword : *Leadership, Performance, Teamwork*

Abstrak: Kepemimpinan, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Metode dalam penulisan artikel ilmiah ini yaitu dengan studi literature atau library search. Mengkaji jurnal-jurnal yang sesuai dengan teori yang dibahas, Hasil penelitian dari beberapa jurnal yang diteliti menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim.

Keyword : Kepemimpinan, Kinerja, Kinerja Tim

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi dan mengarahkan tim menuju pencapaian tujuan bersama. Peran ini tidak hanya tentang memberikan arahan, tetapi juga melibatkan inspirasi, pembinaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas (Syafitri dan Lilis 2019). Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya untuk peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan mengembangkan misinya. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menghemat

Received Mei 03, 2023; Accepted Juni 08, 2024; Published Juni 30, 2024

* Mursyid Choirullah, mursyidchoirullah1@gmail.com

waktu pembuatan laporan keuangan, disebabkan karena sumber daya manusia tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakan dengan baik dan sesuai bidangnya sehingga penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu. Semakin cepat waktu penyajian laporan keuangan, maka semakin baik untuk pengambilan keputusan (Mardiasmo 2020).

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tentu peran kepemimpinan sangatlah penting. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk mampu secara terampil membimbing organisasi menuju arah strategi yang baru. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi. Kepemimpinan, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Kushandajani dan Indah 2020).

KAJIAN TEORI

1. Konsep Kepemimpinan

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Northouse, 2018). Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi formal dalam organisasi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memberikan pengaruh tanpa otoritas formal.

Teori-teori Kepemimpinan

Terdapat berbagai teori kepemimpinan yang telah berkembang dari waktu ke waktu. Beberapa teori utama meliputi:

- a) **Teori Sifat (Trait Theory):** Menekankan bahwa kepemimpinan adalah hasil dari sifat-sifat atau karakteristik bawaan seseorang, seperti karisma, kepercayaan diri, dan kecerdasan (Stogdill, 1948).
- b) **Teori Perilaku (Behavioral Theory):** Mengasumsikan bahwa kepemimpinan adalah hasil dari perilaku yang dipelajari, bukan sifat bawaan. Teori ini mengidentifikasi dua

gaya utama kepemimpinan: kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan (Blake & Mouton, 1964).

- c) **Teori Kontingensi (Contingency Theory):** Menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi tertentu. Model Fiedler adalah salah satu yang terkenal, yang menyatakan bahwa keberhasilan pemimpin tergantung pada kecocokan antara gaya kepemimpinan dan tingkat kontrol situasional (Fiedler, 1967).
- d) **Teori Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional:** Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai lebih dari yang diharapkan melalui visi dan karisma. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, seperti memberikan penghargaan untuk kinerja yang baik (Bass & Avolio, 1994).

2. Kepemimpinan dan Kinerja Tim

Definisi Kinerja Tim

Kinerja tim mengacu pada seberapa baik sebuah tim mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja tim (Kozlowski & Bell, 2003).

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tim

- a) **Kepemimpinan Transformasional:** Gaya ini cenderung meningkatkan kinerja tim dengan menginspirasi dan memotivasi anggota tim. Pemimpin transformasional mendorong inovasi dan kreativitas, meningkatkan komitmen anggota tim terhadap tujuan bersama, dan memperhatikan kebutuhan perkembangan individu (Bass, 1985).
- b) **Kepemimpinan Transaksional:** Gaya ini meningkatkan kinerja tim melalui pertukaran yang jelas antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin transaksional menetapkan tujuan yang jelas, memberikan penghargaan untuk pencapaian, dan memberlakukan hukuman untuk kegagalan (Burns, 1978).
- c) **Kepemimpinan Demokratis:** Gaya ini melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan tim. Namun, proses pengambilan keputusan yang lebih lambat

dapat menjadi hambatan dalam situasi yang memerlukan respons cepat (Lewin, Lippitt, & White, 1939).

Komunikasi dalam Kepemimpinan

Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota tim adalah kunci untuk kinerja tim yang tinggi. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendengarkan masalah serta ide dari anggota tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif (Hackman & Johnson, 2013).

Motivasi dan Penghargaan

Motivasi adalah faktor penting dalam kinerja tim. Pemimpin yang memahami dan mampu memotivasi anggotanya, baik melalui penghargaan intrinsik (seperti pengakuan dan kesempatan untuk berkembang) maupun ekstrinsik (seperti bonus dan promosi), dapat meningkatkan kinerja tim secara signifikan (Deci & Ryan, 1985).

3. Pengembangan Keterampilan dan Kinerja Tim

Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan

Pemimpin yang berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan anggota tim dapat meningkatkan kompetensi dan keahlian tim. Program pelatihan yang berkelanjutan membantu anggota tim untuk tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru di bidang mereka dan mengembangkan keterampilan baru yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Mentoring dan Coaching

Mentoring dan coaching adalah metode efektif yang digunakan pemimpin untuk mengembangkan potensi anggota tim. Melalui mentoring, anggota tim mendapatkan bimbingan dan nasihat dari pemimpin yang lebih berpengalaman. Coaching, di sisi lain, berfokus pada peningkatan kinerja dan pengembangan keterampilan spesifik melalui umpan balik yang terstruktur dan terfokus (Garvey, Stokes, & Megginson, 2014).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penulisan artikel ilmiah ini yaitu dengan studi literature atau library search. Mengkaji jurnal-jurnal yang sesuai dengan teori yang dibahas, terkhusus pada lingkup peran kepemimpinan dan kinerja tim. Seluruh jurnal-jurnal yang di citasi bersumber pada Sinta, Google Scholar, dan Garuda. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) mengatakan metode penelitian deskriptif kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positif yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data juga menggunakan instrumen penelitian, analisis data memiliki sifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat.

HASIL

1. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tim

Kepemimpinan Transformasional

Hasil penelitian dari beberapa jurnal yang diteliti menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim. Pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan semangat dan komitmen anggota tim. Studi kasus menunjukkan bahwa tim yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung lebih inovatif dan produktif.

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional juga menunjukkan peningkatan kinerja tim, terutama dalam konteks yang membutuhkan kepatuhan terhadap prosedur dan target yang jelas. Pemimpin transaksional yang memberikan penghargaan untuk pencapaian tugas dan menerapkan hukuman untuk kegagalan dapat mendorong anggota tim untuk bekerja lebih efisien dan mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan Demokratis

Tim yang dipimpin oleh pemimpin demokratis menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam pengambilan keputusan, yang meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab anggota tim terhadap hasil kerja. Namun, penelitian juga menemukan bahwa proses

pengambilan keputusan yang lebih lambat dalam gaya kepemimpinan ini dapat menjadi kendala dalam situasi yang membutuhkan tindakan cepat.

2. Komunikasi Efektif dan Kinerja Tim

Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota tim terbukti sangat penting dalam meningkatkan kinerja tim. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendengarkan masalah serta ide dari anggota tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Studi kasus menunjukkan bahwa tim dengan komunikasi yang baik cenderung lebih harmonis dan memiliki koordinasi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas.

3. Motivasi dan Penghargaan

Pemimpin yang memberikan motivasi dan penghargaan yang tepat kepada anggota tim dapat secara signifikan meningkatkan kinerja tim. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara penghargaan intrinsik dan ekstrinsik efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan komitmen anggota tim. Tim yang menerima pengakuan atas kerja keras mereka serta mendapatkan insentif material menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tim yang tidak mendapatkan penghargaan yang memadai.

4. Pengembangan Keterampilan

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan anggota tim memiliki dampak positif terhadap kinerja tim. Pemimpin yang mendorong pengembangan diri melalui program pelatihan dan mentoring membantu anggota tim untuk meningkatkan kompetensi mereka. Studi kasus menunjukkan bahwa tim yang mendapatkan pelatihan berkelanjutan lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

5. Pengaruh Situasional

Penelitian juga menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada situasi tertentu. Teori Kontingensi Fiedler (1967) diterapkan untuk menunjukkan bahwa kecocokan antara gaya kepemimpinan dan tingkat kontrol situasional (hubungan pemimpin-anggota, struktur tugas, dan kekuasaan posisi) berperan penting dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan. Studi kasus menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu

menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi yang dihadapi cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja tim.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini berfokus pada analisis lebih mendalam terhadap hasil penelitian tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim. Pembahasan ini juga mengaitkan temuan penelitian dengan teori dan literatur yang ada untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan Transformasional

Temuan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja tim mendukung penelitian sebelumnya oleh Bass dan Avolio (1994). Pemimpin transformasional yang menginspirasi dan memotivasi anggota tim tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Hal ini penting karena dalam konteks organisasi modern yang dinamis, kemampuan untuk berinovasi adalah kunci untuk tetap kompetitif.

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional terbukti efektif dalam konteks yang memerlukan kepatuhan dan struktur yang jelas. Burns (1978) menunjukkan bahwa pemimpin transaksional yang memberikan penghargaan dan hukuman yang jelas dapat meningkatkan efisiensi kerja. Namun, gaya kepemimpinan ini mungkin kurang efektif dalam situasi yang membutuhkan kreativitas dan fleksibilitas tinggi karena cenderung lebih mekanis dan kurang memberdayakan anggota tim.

Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis meningkatkan partisipasi dan komitmen anggota tim. Lewin, Lippitt, dan White (1939) menyatakan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki. Meskipun demikian, proses pengambilan keputusan yang lebih lambat bisa menjadi hambatan, terutama dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat. Oleh karena itu, pemimpin perlu menyeimbangkan antara partisipasi dan efisiensi dalam pengambilan keputusan.

2. Komunikasi Efektif

Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota tim merupakan kunci keberhasilan tim. Hackman dan Johnson (2013) menekankan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka membantu membangun kepercayaan dan koordinasi yang baik dalam tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa tim yang memiliki komunikasi yang baik lebih mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Komunikasi juga berperan penting dalam penyampaian visi dan tujuan, yang merupakan elemen krusial dari kepemimpinan transformasional.

3. Motivasi dan Penghargaan

Motivasi dan penghargaan yang tepat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tim. Teori motivasi Deci dan Ryan (1985) menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen anggota tim. Hasil penelitian ini mendukung teori tersebut, menunjukkan bahwa tim yang mendapatkan pengakuan dan insentif bekerja dengan lebih baik. Penghargaan intrinsik, seperti pengakuan dan peluang pengembangan, sangat penting untuk jangka panjang, sementara penghargaan ekstrinsik, seperti bonus, membantu mencapai tujuan jangka pendek.

4. Pengembangan Keterampilan

Investasi dalam pengembangan keterampilan anggota tim melalui pelatihan dan mentoring sangat penting untuk peningkatan kinerja. Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006) menunjukkan bahwa program pelatihan yang berkelanjutan membantu anggota tim mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk tugas mereka. Studi ini menunjukkan bahwa tim yang mendapat dukungan pengembangan keterampilan lebih adaptif dan mampu menghadapi perubahan dengan lebih baik. Mentoring dan coaching, seperti yang dibahas oleh Garvey, Stokes, dan Megginson (2014), juga berperan dalam mengembangkan potensi individu dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

5. Pengaruh Situasional

Temuan penelitian ini juga mendukung Teori Kontingensi Fiedler (1967), yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan kontrol situasional mempengaruhi kinerja tim. Misalnya, dalam situasi yang terstruktur dan stabil, kepemimpinan transaksional mungkin lebih efektif.

Sebaliknya, dalam lingkungan yang dinamis dan membutuhkan inovasi, kepemimpinan transformasional lebih cocok.

Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan ini, beberapa implikasi praktis dapat diidentifikasi untuk pemimpin dalam organisasi:

Adopsi Gaya Kepemimpinan yang Fleksibel: Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi dan kebutuhan tim. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional keduanya memiliki tempat yang penting, tergantung pada konteks.

Fokus pada Komunikasi Efektif: Pemimpin harus memastikan komunikasi yang terbuka dan jelas dengan anggota tim untuk membangun kepercayaan dan koordinasi yang baik.

Penghargaan dan Motivasi yang Tepat: Penghargaan dan motivasi harus diberikan secara seimbang antara penghargaan intrinsik dan ekstrinsik untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen anggota tim.

Investasi dalam Pengembangan Keterampilan: Pemimpin harus mendukung pengembangan keterampilan anggota tim melalui pelatihan berkelanjutan dan program mentoring untuk memastikan mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk tugas mereka.

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja tim. Gaya kepemimpinan yang tepat, komunikasi yang efektif, motivasi yang sesuai, dan dukungan terhadap pengembangan keterampilan adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja tim. Pemimpin yang mampu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini dalam praktik kepemimpinan mereka akan lebih mampu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas tim mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1985). "Kepemimpinan dan Kinerja di Luar Harapan." Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). "Meningkatkan Efektivitas Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional." Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). "Kepemimpinan." Harper & Row.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). "Motivasi Intrinsik dan Penentuan Nasib Sendiri dalam Perilaku Manusia." Springer.
- Fiedler, F. E. (1967). "Sebuah Teori Efektivitas Kepemimpinan." McGraw-Hill.
- Garvey, B., Stokes, P., & Megginson, D. (2014). "Pelatihan dan Pendampingan: Teori dan Praktik." Sage Publications.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2013). "Kepemimpinan: Perspektif Komunikasi." Waveland Press.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). "Evaluasi Program Pelatihan: Empat Tingkatan." Berrett-Koehler.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). "Pola Perilaku Agresif dalam Iklim Sosial yang Dibuat secara Eksperimental." *Jurnal Psikologi Sosial, 10*(2), 271-299.