

## **Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tim: Tinjauan Literatur tentang Komunikasi, Motivasi, dan Kolaborasi**

**Modestu Sarman Zebua<sup>✉</sup>, Berkat Setiawan Waruwu, Henny Fransiska Zai, Setiawan Putra Jaya Zega, Dominikus Darman Zebua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias  
e-mail: [destuzebua11@gmail.com](mailto:destuzebua11@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Received: May 3, 2025  
Revised: March 11, 2026  
Accepted: March 11, 2026  
Published: March 29, 2026

### KEYWORDS

leadership, organizational communication, team performance, teamwork, work motivation

### ABSTRACT

This article analyzes the role of leadership in improving team performance through a literature review that emphasizes communication, motivation, and collaboration. The study employs a qualitative literature review of journal articles and scholarly books relevant to leadership, organizational behavior, and teamwork. The analysis was conducted through theme identification, content reduction, clustering of core ideas, and critical interpretation of recurring findings. The review indicates that leadership plays a central role in providing direction, strengthening member commitment, creating open communication, and fostering motivation to achieve shared goals. Transformational, transactional, and democratic leadership styles make different yet complementary contributions and can support team effectiveness when applied contextually. In addition, team quality improves when leaders build trust, clarify roles, appreciate member contributions, and cultivate a collaborative work culture. Therefore, effective leadership is a strategic factor in enhancing team performance and achieving organizational goals.

©2026 Authors. Published by PT Delada Cahaya Masagro  
This work is licensed under an [Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### ABSTRAK

Artikel ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim melalui telaah literatur yang menekankan komunikasi, motivasi, dan kolaborasi kerja. Metode yang digunakan adalah kajian literatur kualitatif terhadap artikel jurnal dan buku rujukan yang relevan dengan tema kepemimpinan, perilaku organisasi, dan kerja tim. Analisis dilakukan melalui identifikasi tema, reduksi isi, pengelompokan gagasan utama, dan interpretasi kritis terhadap temuan-temuan yang muncul secara berulang. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam membangun arah kerja, memperkuat komitmen anggota, menciptakan komunikasi yang terbuka, dan menumbuhkan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan demokratis memiliki kontribusi yang berbeda, tetapi sama-sama dapat mendukung efektivitas tim bila diterapkan secara kontekstual. Selain itu, kualitas kerja sama tim meningkat ketika pemimpin mampu menciptakan kepercayaan, kejelasan peran, penghargaan terhadap kontribusi anggota, serta budaya kerja yang kolaboratif. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif merupakan faktor strategis dalam peningkatan kinerja tim dan pencapaian tujuan organisasi.

**Kata kunci:** kepemimpinan, kinerja tim, komunikasi, motivasi, kolaborasi.

### PENDAHULUAN

Di tengah lingkungan organisasi yang semakin dinamis, kemampuan tim untuk bekerja secara efektif menjadi salah satu penentu keberhasilan organisasi. Target kerja yang semakin kompleks, perubahan yang cepat, serta tingginya tuntutan kualitas layanan membuat organisasi tidak cukup hanya mengandalkan kemampuan individu. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengintegrasikan potensi anggota tim agar tujuan bersama dapat dicapai secara efektif dan berkelanjutan.

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan tidak hanya terkait

dengan kewenangan formal, tetapi juga dengan kemampuan membangun visi, menjalin komunikasi yang efektif, serta menumbuhkan komitmen dan kepercayaan di antara anggota tim (Yukl & Gardner, 2020). Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan sering diposisikan sebagai faktor yang menentukan tingkat efektivitas kerja kelompok maupun kinerja organisasi secara lebih luas.

Kinerja tim sendiri tidak sekadar diukur dari banyaknya tugas yang selesai, tetapi juga dari efektivitas proses kerja, kualitas hasil, kemampuan menyelesaikan konflik, dan tingkat koordinasi antaranggota. Tim yang berkinerja tinggi umumnya memiliki tujuan yang jelas, komunikasi yang terbuka, pembagian peran yang seimbang, dan kepemimpinan yang mampu menjaga fokus bersama. Dalam hal ini, pemimpin berfungsi sebagai pengarah, fasilitator, motivator, sekaligus penghubung antara visi organisasi dan pelaksanaan teknis di lapangan.

Literatur perilaku organisasi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap kepuasan kerja, motivasi, kedisiplinan, dan peningkatan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2023). Di sisi lain, lemahnya kepemimpinan sering memunculkan ketidakjelasan peran, rendahnya koordinasi, konflik interpersonal, dan penurunan produktivitas tim. Dengan demikian, relasi antara kepemimpinan dan kinerja tim menjadi isu penting untuk terus dikaji, terutama dalam konteks organisasi yang menghadapi tantangan kompetisi dan perubahan lingkungan kerja.

Berbagai studi juga menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi, motivasi kerja, budaya kolaboratif, serta kemampuan pemimpin mengembangkan anggota tim. Pemimpin yang hanya menekankan kontrol tanpa komunikasi yang sehat cenderung menghasilkan kepatuhan jangka pendek, tetapi belum tentu mampu membangun komitmen dan inovasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang mendorong partisipasi, penghargaan, dan pembelajaran bersama lebih berpeluang memperkuat kinerja tim dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim melalui kajian literatur. Fokus pembahasan diarahkan pada empat aspek utama, yaitu: (1) hubungan kepemimpinan dan kinerja tim, (2) peran komunikasi dalam efektivitas tim, (3) kepemimpinan sebagai pendorong motivasi dan pengembangan anggota, dan (4) kontribusi kerja sama tim terhadap pencapaian tujuan organisasi. Artikel ini diharapkan dapat memberikan pemahaman konseptual yang lebih sistematis mengenai pentingnya kepemimpinan dalam membangun tim yang efektif.

## **METODE**

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kajian literatur. Pendekatan ini dipilih karena tujuan tulisan bukan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data lapangan, melainkan untuk menelaah, membandingkan, dan mensintesis gagasan teoretis serta temuan empiris dari berbagai sumber ilmiah mengenai kepemimpinan dan kinerja tim. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami makna, konsep, dan pola-pola pemikiran yang berkembang dalam literatur, sedangkan kajian literatur memungkinkan penulis membangun pemahaman konseptual secara sistematis dari penelitian terdahulu (Creswell & Poth, 2018; Snyder, 2019).

Sumber data dalam kajian ini berupa artikel jurnal, buku, dan referensi akademik lain yang relevan dengan tema kepemimpinan, perilaku organisasi, motivasi kerja, komunikasi, dan teamwork. Pemilihan sumber dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan kesesuaian tema, kejelasan pembahasan, kredibilitas sumber, serta kontribusinya terhadap fokus artikel. Dalam penelitian berbasis dokumen, pemilihan sumber yang relevan dan bermakna merupakan bagian penting untuk menghasilkan analisis yang kuat dan terarah (Bowen, 2009).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi sumber, pembacaan kritis, pencatatan gagasan utama, serta pengelompokan isi berdasarkan tema pembahasan. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu menelaah makna, kecenderungan, dan pola argumentasi yang berulang dalam literatur yang dikaji. Analisis isi digunakan untuk menginterpretasikan teks secara sistematis dan menghasilkan inferensi yang valid dari data tertulis, sedangkan hasil kajian disajikan secara deskriptif-analitis untuk menjelaskan bagaimana kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim (Bowen, 2009; Krippendorff, 2019).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan dan Kinerja Tim**

Kepemimpinan merupakan elemen inti dalam menentukan arah dan kualitas kerja tim. Pemimpin yang efektif tidak hanya menetapkan target, tetapi juga membangun pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai, bagaimana proses mencapainya, dan nilai-nilai apa yang harus dijaga selama pelaksanaan tugas. Dalam perspektif (Bass, 1985), kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan anggota untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tujuan kolektif, terutama ketika pemimpin mampu menumbuhkan inspirasi, komitmen, dan makna kerja.

Dalam praktik organisasi, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tim dapat dilihat dari meningkatnya koordinasi, kejelasan peran, disiplin kerja, serta komitmen anggota terhadap target yang telah ditetapkan. Penelitian Kusmayasari et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, terutama ketika dipadukan dengan motivasi dan disiplin kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal posisi, tetapi juga tentang cara memengaruhi perilaku kerja bawahan secara positif.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada terbentuknya budaya kerja yang sehat. Pemimpin yang adil, konsisten, dan terbuka cenderung mampu menciptakan rasa aman psikologis dalam tim. Kondisi ini penting karena anggota tim akan lebih berani menyampaikan ide, mengemukakan masalah, dan berpartisipasi aktif dalam proses kerja ketika mereka merasa dihargai. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik menjadi fondasi bagi terbentuknya tim yang produktif dan adaptif.

### **Peran Komunikasi dalam Efektivitas Tim**

Komunikasi merupakan instrumen utama kepemimpinan. Tanpa komunikasi yang jelas dan terbuka, visi dan target organisasi sulit dipahami secara sama oleh seluruh anggota tim. Pemimpin memerlukan kemampuan komunikasi untuk menjelaskan arah kerja, membagi tugas, memberikan umpan balik, dan menyelesaikan ketegangan yang muncul dalam kerja kelompok. Robbins & Judge (2023) menempatkan komunikasi sebagai salah satu unsur mendasar dalam efektivitas perilaku organisasi dan koordinasi tim.

Komunikasi yang efektif juga berfungsi sebagai jembatan antara pemimpin dan anggota tim. Melalui komunikasi dua arah, pemimpin tidak hanya menyampaikan instruksi, tetapi juga mendengarkan aspirasi, kendala, dan masukan dari anggota. Subni (2024) menegaskan bahwa komunikasi yang baik memperkuat hubungan kerja, menumbuhkan kepercayaan, dan mendukung berkembangnya budaya organisasi yang positif. Dengan demikian, kualitas komunikasi sangat memengaruhi kualitas interaksi dan hasil kerja tim.

Sebaliknya, komunikasi yang lemah dapat menimbulkan salah persepsi, tumpang tindih tugas, konflik interpersonal, dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Karena itu, pemimpin perlu membangun pola komunikasi yang transparan, partisipatif, dan berorientasi solusi. Komunikasi yang efektif tidak selalu berarti banyak berbicara, tetapi lebih pada ketepatan pesan, kejelasan tujuan, kesediaan mendengarkan, dan konsistensi tindak lanjut.

### **Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Anggota Tim**

Salah satu fungsi penting pemimpin adalah membangkitkan motivasi kerja anggota tim. Motivasi yang kuat membuat anggota tim tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga terdorong untuk memberi kontribusi terbaik bagi organisasi. Firmansyah & Hidayat (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang berarti dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pemimpin memegang peran penting dalam membentuk semangat kerja dan kualitas keterlibatan anggota.

Pemimpin dapat menumbuhkan motivasi melalui berbagai cara, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas kontribusi, pembinaan yang konstruktif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional sering dianggap efektif karena mendorong anggota untuk berkembang, berinovasi, dan merasa bahwa pekerjaannya bernilai bagi organisasi (Bass, 1985; Yukl & Gardner, 2020). Namun, gaya transaksional juga tetap relevan dalam situasi yang membutuhkan kejelasan target, standar, dan konsekuensi kerja.

Selain memotivasi, pemimpin juga berperan dalam pengembangan anggota tim. Organisasi yang ingin bertahan dalam persaingan tidak cukup hanya memiliki pekerja yang patuh, tetapi juga membutuhkan anggota tim yang terus belajar dan berkembang. Oleh karena itu, pemimpin perlu memberi kesempatan belajar, mendorong berbagi pengetahuan, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan hard skills maupun soft skills. Dengan demikian, peningkatan kinerja tim bukan hanya hasil dari pengawasan, tetapi juga hasil dari proses pembinaan yang berkelanjutan.

### **Kerja Sama Tim sebagai Dampak Kepemimpinan yang Efektif**

Kerja sama tim merupakan bentuk nyata dari efektivitas kepemimpinan. Tim yang kuat umumnya ditandai oleh tujuan yang dipahami bersama, rasa saling percaya, koordinasi yang baik, dan kemampuan menyelesaikan perbedaan secara konstruktif. (Rahma et al., 2019) menekankan bahwa teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Artinya, hasil kerja tim dapat lebih besar daripada akumulasi kontribusi individual ketika interaksi antaranggotanya berjalan efektif.

Kepemimpinan berperan besar dalam membentuk kualitas teamwork tersebut. Pemimpin yang menghargai kontribusi anggota, melibatkan tim dalam pengambilan keputusan, dan menjaga keadilan dalam pembagian tugas akan lebih mudah membangun komitmen kolektif. Kusumawati (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan kerja sama tim di lingkungan perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan teamwork tidak terlepas dari kemampuan pemimpin membangun iklim kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Kerja sama tim yang baik juga berdampak pada kemampuan organisasi dalam menyelesaikan masalah, mengelola konflik, dan menghasilkan inovasi. Wijaya et al. (2022) menemukan bahwa komunikasi dan teamwork berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa tim yang efektif tidak lahir secara spontan, tetapi dibentuk melalui kepemimpinan yang tepat, komunikasi yang sehat, serta interaksi kerja yang saling mendukung.

### **Implikasi**

Berdasarkan hasil kajian literatur, artikel ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja tim melalui pembentukan arah kerja yang jelas, penguatan motivasi anggota, penciptaan komunikasi yang efektif, serta pengembangan kerja sama yang harmonis di dalam tim. Oleh karena itu, implikasi utama dari artikel ini adalah bahwa keberhasilan tim tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis anggotanya, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin tim atau pimpinan organisasi.

Secara teoretis, artikel ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan merupakan variabel strategis dalam perilaku organisasi yang berkaitan langsung dengan efektivitas kerja tim. Kepemimpinan tidak dapat dipahami hanya sebagai fungsi pengawasan, tetapi juga sebagai proses memengaruhi, mengarahkan, dan memberdayakan anggota tim agar mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, artikel ini menegaskan bahwa teori-teori kepemimpinan, motivasi, komunikasi organisasi, dan teamwork memiliki hubungan yang saling mendukung dalam menjelaskan peningkatan kinerja tim.

Secara praktis, artikel ini memberi implikasi bagi pimpinan organisasi, manajer, koordinator, maupun ketua tim agar lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola anggota tim. Pemimpin perlu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan saling percaya. Kepemimpinan yang efektif juga perlu diwujudkan melalui kemampuan dalam menyelesaikan konflik, memberikan umpan balik, serta mendorong keterlibatan aktif setiap anggota dalam proses kerja tim.

Selain itu, artikel ini juga berimplikasi pada pentingnya pengembangan kapasitas kepemimpinan dalam organisasi. Lembaga atau perusahaan perlu memberikan perhatian pada pelatihan kepemimpinan, penguatan soft skills, dan pembinaan budaya kerja kolaboratif agar para pemimpin tidak hanya unggul secara administratif, tetapi juga mampu membangun tim yang produktif, solid, dan adaptif terhadap perubahan.

Bagi penelitian selanjutnya, artikel ini membuka ruang untuk menguji lebih jauh hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tim dalam konteks yang lebih spesifik, misalnya pada lembaga pendidikan, organisasi pemerintahan, perusahaan, maupun kelompok kerja masyarakat. Penelitian lanjutan juga dapat mengembangkan pendekatan *empire's* untuk melihat bagaimana gaya

kepemimpinan tertentu memberikan pengaruh yang berbeda terhadap motivasi, komunikasi, dan efektivitas kerja tim.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja tim. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arah yang jelas, membangun motivasi kerja, menciptakan komunikasi yang baik, serta mendorong terciptanya kerja sama yang harmonis antaranggota tim. Melalui peran tersebut, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai penggerak yang memengaruhi semangat, keterlibatan, dan tanggung jawab anggota dalam mencapai tujuan bersama.

Kajian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan suatu tim tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu anggotanya, tetapi sangat dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin mampu mengelola potensi yang ada dalam tim. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, membangun hubungan interpersonal yang sehat, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif akan lebih mudah meningkatkan efektivitas dan produktivitas tim.

Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai faktor strategis dalam organisasi yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja tim yang optimal. Oleh sebab itu, setiap organisasi perlu memberi perhatian yang serius pada penguatan kapasitas kepemimpinan agar tim yang dibentuk tidak hanya bekerja, tetapi juga berkembang, solid, dan mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik.

## REFERENSI

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Firmansyah, D., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syntronic Indonesia. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1474–1477. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i3.1710>
- Krippendorff, K. (2019). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781071878781>
- Kusmayasari, D., Hadi, A., & Fauziyah, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA EKASARI UTAMA. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 6(1), 96–107. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v6i1.4156>
- Kusumawati, N. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Menciptakan Kerjasama Tim pada Perusahaan. *Amsir Journal Manajemen*, 4(2).
- Rahma, U. H., Twiyogarendra, J. W., Rifqi, A. N., Mulyadi, D. M., & Fairuz, M. F. (2019). *Kualitas Teamwork Dalam Organisasi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 15–26.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson.