



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM: KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI EFEKTIF, PENDEKATAN KEPEMIMPINAN TIM, DAN EFEKTIVITAS TIM (SUATU KAJIAN STUDI LITERATURE REVIEW ILMU MANAJEMEN TERAPAN)

Syaiful Eko Febrianto¹

¹) Program Sarjana Teknik Industri, Universitas Mercu Buana Jakarta, email: syaifuleko48@gmail.com

Korespondensi Penulis: Syaiful Eko Febrianto¹

Abstract: Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini me-review Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim, yaitu Komunikasi Efektif, Kepemimpinan, dan Pendekatan Kepemimpinan, suatu studi literatur Manajemen Terapan. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kerjasama Tim; 2) Komunikasi Efektif berpengaruh terhadap Kepemimpinan dan kerjasama tim; 3) Pendekatan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kerjasama tim; dan 4) Efektivitas Tim.

Keyword: Kepemimpinan dan Kerjasama Tim, Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan dan Efektivitas Tim.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, diwajibkan untuk melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku hamper untuk level jenjang pendidikan yaitu strata satu (S1) berupa Skripsi, untuk mahasiswa strata dua (S2) berupa Tesis, dan untuk mahasiswa strata tiga (S3) berupa Disertasi.

Berdasarkan pengalaman empiris banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti,

untuk melihat hubungan antar variable dan membangun hipotesis, juga sangat diperlukan pada pembahasan hasil penelitian.

Artikel ini membahas pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan kepemimpinan dan Efektifitas Tim terhadap Kepemimpinan dan Kerjasama tim, suatu studi literatur Ilmu Manajemen Terapan.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang akan di rumuskan masalah yang akan di bahas pada artikel literature review agar lebih fokus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu:

Apakah memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Tim Professional

1. Apakah Kepemimpinan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kepemimpinan dan Kerjasama Tim.
2. Apakah Komunikasi Efektif memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kepemimpinan dan Kerjasama Tim.
3. Apakah Pendekatan kepemimpinan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kepemimpinan dan Kerjasama Tim.
4. Apakah Efektivitas Tim memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kepemimpinan dan Kerjasama Tim.

KAJIAN TEORI KEPEMIMPINAN

Pemimpin merupakan kata dasar dari kepemimpinan. Pemimpin memiliki arti yaitu seorang yang menjalankan suatu kelompok dengan mempengaruhi individu lainnya dalam rangka untuk meraih suatu tujuan yang ditentukan bersama.

Seperti yang diketahui dari penjelasan tersebut terdapat berbagai macam definisi dari kepemimpinan dalam Tim. Beberapa penjelasan tersebut adalah: Menurut Kartono (2003:1), kepemimpinan adalah “bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.(Prosedur et al., 2018) Menurut Siagian (2013:3) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan Tim dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.(Service et al., n.d.)

Berdasarkan berbagai arti kepemimpinan dalam Tim dan definisi pemimpin diatas dapat diketahui perbedaan antara keduanya. Pemimpin lebih merujuk pada orang atau person sebagai pelaku dari kepemimpinan sedangkan kepemimpinan merupakan sifat dari individu dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan dalam Tim yang baik akan dapat mengkoordinasi dan mensinergikan sumber daya yang ada di dalam Tim. Selain itu, kepemimpinan yang jitu juga mampu menggali dan mengembangkan potensi yang di miliki tiap individu lainnya.

Oleh karena menurut penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan dalam Tim maka pemimpin yang baik tidak hanya dilihat dari seberapa banyak orang yang mengikutinya. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik maka dia akan mampu menciptakan

pemimpin selanjutnya. Proses kepemimpinan merupakan proses untuk mengasah berbagai keahlian sebagai seorang pemimpin. Pada suatu Tim tentunya keahlian seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan Tim. Terdapat setidaknya empat keahlian yang harus dikuasai oleh pemimpin sebuah Tim. Keempat keterampilan tersebut diantaranya:

Keterampilan Konseptual

Kemampuan konseptual dalam Tim sangat diperlukan oleh pemimpin. Kemampuan ini merupakan keahlian dalam melakukan koordinasi dan mengintegrasikan segala kepentingan yang ada di dalam Tim. Selain itu kemampuan ini menuntut pemimpin untuk dapat memandang Tim secara utuh dan memahami keterkaitan antara satu bagian dengan lainnya. Kemampuan ini bertujuan supaya pemimpin dapat lebih mudah memperoleh, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber.

Keterampilan Komunikasi

Kemampuan kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh pemimpin adalah kemampuan komunikasi. Kemampuan kepemimpinan ini diperlukan oleh pemimpin untuk menjalin kerjasama, memahami dan memberi motivasi kepada orang lain dalam suatu Tim. Pemimpin menggunakan kemampuan ini dalam memimpin Tim untuk mendapatkan partisipasi dari bawahannya dan memberikan arahan dalam meraih tujuan Tim.

Keterampilan Administratif

Pada proses menjalankan kepemimpinan khususnya pada suatu Tim, kemampuan administratif merupakan hal yang sangat penting. Keahlian ini merupakan keahlian yang berkaitan dengan seluruh kegiatan manajemen mulai dari perencanaan hingga pengawasan. Siapa pun yang berada pada tampuk kepemimpinan sangat wajib memperhatikan hal ini karena hal ini berkaitan dengan peraturan, kebijakan, pengelolaan anggaran dan hal yang berkaitan dengan administrasi Tim.

Keterampilan Teknis

Meski kegiatan operasional tidak terlalu melekat pada pemimpin Tim namun pada proses kepemimpinan mengetahui hal teknis tetap diperlukan. Pemimpin Tim perlu mengetahui hal teknis seperti penggunaan alat, prosedur atau metode pada bidang tertentu seperti akuntansi, permesinan, dll agar dapat mengarahkan bawahannya dengan tepat dan mencapai hasil secara efektif. Tanpa pengetahuan akan hal teknis, kepemimpinan dalam Tim akan pincang, karena pemimpinnya akan mengarahkan Tim dengan cara yang tidak benar

Serang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu Tim. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut Tim yang ia jalankan. Tim akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah Tim itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. (Service et al., n.d.)

Disiplin dan kepemimpinan serta prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor yang bersifat sosiologis maupun psikologis. Faktor sosiologis berkenaan dengan hubungan sosial antara pegawai dalam suatu Tim dengan lingkungan masyarakat. Seorang Pegawai sikap dan tingkah lakunya tidak dapat dilepaskan dari kondisi adat istiadat ataupun kebiasaan - kebiasaan lingkungan asalnya, karena itu hubungan sosial antara pegawai dalam suatu Tim dan hubungannya dengan lingkungan masyarakat merupakan faktor yang potensial bagi kepentingan suatu Tim. (Siqueira et al., 2019)

Sedangkan faktor psikologis yaitu yang berkenaan dengan sifat-sifat dan kepribadian setiap pegawai, baik statusnya sebagai pimpinan maupun staf . Walau kondisi lingkungan sudah tercipta dengan baik, tetapi kalau kondisi psikologis pegawai kurang dapat menunjang maka akan berpengaruh terhadap proses kegiatan yang akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja dalam pencapaian tujuan Tim yang telah ditetapkan (Siqueira et al., 2019)

KERJASAMA TIM

Tim adalah kelompok di dalam Tim yang anggota-anggotanya saling bergantung satu sama lain, saling berbagi tujuan bersama, dan dicirikan oleh adanya satu orang yang mengkoordinasikan kegiatan bersama mereka. Koordinasi tersebut dilakukan demi mencapai tujuan bersama. Contoh dari sebuah tim adalah tim manajemen proyek, gugus tugas, unit-unit kerja, atau tim pengembang Tim.

Di dalam tim, fungsi utama kepemimpinan adalah berupaya mencapai tujuan Tim (tim) secara kolektif, bukan individual. Tim umumnya memiliki seorang pemimpin yang telah ditentukan. Pemimpin tersebut dapat berasal dari dalam tim itu sendiri maupun dari luar.

Peran kepemimpinan di dalam tim dapat saja dirotasi sehingga mungkin saja diisi oleh para anggota lain antarwaktu. Peran kepemimpinan di dalam tim juga bisa disebar di antara sejumlah anggota tim tanpa harus ditentukan seorang pemimpin secara formal. Kepemimpinan yang tersebar tersebut umum ditemukan dalam kepemimpinan tim. Posisi kepemimpinan dalam tim tidak lagi bercorak satu pemimpin formal selaku pemegang tanggung jawab utama melainkan jatuh ke tangan beberapa orang yang berpengalaman di dalam tim.[22] Model kepemimpinan tim dicontohkan sebagai berikut:[23]

Kepemimpinan di dalam tim umumnya digariskan ke daftar serangkaian keputusan utama yaitu sejumlah kondisi yang menentukan kapan dan bagaimana seorang pemimpin baru ikut campur guna meningkatkan fungsi tim. Pertimbangan pertama apakah lebih baik meneruskan pengamatan dan memonitoring tim ataukah mengintervensi kegiatan tim dengan mengambil tindakan. Pertimbangan kedua, apakah intervensi yang dilakukan lebih kepada tugas yang tengah dilaksanakan ataukah dalam konteks hubungan yang dengan anggota tim lain. Pertimbangan ketiga apakah intervensi sebaiknya dilakukan pada tingkat internal (di dalam tim itu sendiri) atau eksternal (di lingkungan sekeliling tim).

Tindakan yang juga umum diambil dalam kepemimpinan tim terbagi menjadi dua: Internal dan eksternal. Tindakan internal artinya adalah tindakan yang dilakukan di dalam tim itu sendiri, yang terdiri atas tugas dan hubungan. Tindakan eksternal artinya tindakan dilakukan pada lingkungan sekeliling tim. Tindakan kepemimpinan dalam tugas internal terdiri atas

model yang merinci serangkaian skill atau tindakan yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu :

- 1) Fokus pada tujuan (menjelaskan, memperoleh persetujuan)
- 2) Merinci hasil (perencanaan, pemvisian, pengTiman, penjelasan peran, dan pendelegasian wewenang)
- 3) Pemfasilitasian proses pembuatan keputusan (penginformasian, pengendalian, pengkoordinasian, pemediasian, pensintesisan, dan pemfokusan pada masalah)
- 4) Pelatihan anggota tim sehubungan keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaannya (pendidikan, pengembangan)
- 5) Pemeliharaan standar prima (penilaian tim dan kinerja individual, pembahasan kinerja yang tidak sesuai)

Tindakan hubungan dalam konteks internal dibutuhkan untuk meningkatkan skill interpersonal anggota tim sekaligus hubungan yang terjalin di dalam tim. Tindakan dalam konteks ini terdiri atas:[24]

- 1) Pelatihan untuk meningkatkan skill interpersonal
- 2) Penguatan kerjasama di antara anggota tim
- 3) Pengelolaan konflik agar konflik tetap ada di tataran intelektual, bukan pribadi.
- 4) Penguatan komitmen tim.
- 5) Pemuasan kepercayaan dan dukungan yang dibutuhkan oleh anggota tim
- 6) Bertindakan fair dan konsisten dalam perilaku-perilaku yang bersifat prinsipil.

Tindakan kepemimpinan eksternal adalah tindakan yang dibutuhkan untuk menjaga tim agar terlindung dari dampak lingkungan eksternal, tetapi di saat sama, mempertahankan hubungan tim dengan lingkungan eksternal. Termasuk ke dalam tindakan ini adalah:[25]

Memperoleh akses atas informasi demi membangun aliansi eksternal; Membantu tim yang telah terkena pengaruh lingkungan ; Bernegosiasi dengan manajemen senior seputar pengakuan, dukungan, dan sumberdaya yang perlu bagi kelangsungan tim; Perlindungan anggota tim dari penetrasi lingkungan internal Tim maupun eksternal Tim; Melakukan pengujian atas indikator efektivitas yang berasal dari lingkungan eksternal, misalnya survey kepuasan pelanggan; dan Menyediakan informasi dari luar yang dibutuhkan oleh anggota tim.

KOMUNIKASI EFEKTIF

seseorang yang berada Komunikasi memiliki peranan yang penting dalam Tim, sehingga komunikasi Tim dengan segala teori yang ada didalamnya menjadi hal yang penting menjadi pusat fenomena dalam Tim. Saat di dalam Tim terjadi perubahan sistem interaksi, komunikasi akan turut membangun dan memelihara tercapainya tujuan Tim.(Mahmudah, 2015)

Kemampuan berkomunikasi adalah alat yang paling penting untuk dimiliki pemimpin untuk dapat menjalankan peranannya tersebut. Keputusan yang akan diambil oleh Tim merupakan wewenang pemimpin, namun komunikasi yang tepat guna tentunya dapat memberikan kemudahan dalam pelaksanaan keputusan tersebut.(Mahmudah, 2015)

Sehingga dapat dikatakan bahwa Tim merupakan interaksi di antara orang-orang yang ada didalamnya. Maka proses komunikasi di dalam interaksi tersebut merupakan hal utama dalam Tim. (Mahmudah, 2015)

Di dalam Tim terdapat struktur yang berbeda-beda sesuai dengan aktifitas yang dilakukan dan komunikasi memegang peranan dalam mengkoordinasikan hal-hal yang dihasilkan oleh masing-masing struktur tersebut. (Mahmudah, 2015)

Pada dasarnya manusia atau dalam kehidupan Tim berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. (Brooke, 2008)

Budaya Tim merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam Tim akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Mengapa budaya Tim penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki Tim yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota Tim. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan Tim menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. (Brooke, 2008)

Menurut Furqon (2000:3), budaya Tim adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota Tim. (Prosedur et al., 2018)

Soedjono (2005:23), yang mengatakan bahwa budaya Tim merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu Tim dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. (Prosedur et al., 2018)

Budaya Tim dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya Tim mendukung strategi Tim, dan bila budaya Tim dapat menjawab atau mengatasi tantangan. (Prosedur et al., 2018)

Pada akhirnya, komunikasi dan gaya kepemimpinan yang dilakukan bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk melakukan kinerja yang lebih baik. (Mahmudah, 2015).

Komunikasi bisa dikatakan efektif jika: (a) pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh komunikan, (b) komunikan bersikap atau berperilaku seperti apa yang dikehendaki oleh 19 komunikator dan ada kesesuaian antar-komponen. Menurut teori tentang efektivitas pesan yang berasumsi bahwa jika komunikasi diharapkan efektif maka pesan-pesannya perlu dikemas sedemikian rupa sehingga sesuai atau merupakan kebutuhan komunikan. (c) Menarik perhatian, dalam arti baru tidak biasa. Simbol yang digunakan hendaknya mudah dipahami, meliputi bahasa, istilah, kata-kata atau kalimatnya. (d) Komunikator menganjurkan menggunakan sesuatu, maka hendaknya sesuatu tersebut mudah didapat dengan menggunakan cara tertentu, termasuk misalnya tentang tempatnya (Schramm 1973, diacu dalam Hamidi 2007).

Berdasarkan teori tersebut, maka unsur-unsur yang mendukung efektivitas pesan adalah: (1) menimbulkan kebutuhan, (2) menarik perhatian, (3) simbol yang dipahami dan (4) cara memperoleh. Sedangkan menurut Moekijat (1993:146) hal yang diperlukan untuk berlangsungnya komunikasi yang efektif adalah seperti, penerangan ringkas yang cukup dari penerima, penggunaan bahasa yang sesuai, kejelasan, serta penggunaan media yang tepat.

Dalam komunikasi efektif terdapat beberapa hukum yang mengatur agar jalannya komunikasi berjalan secara efektif dan pesan yang disampaikan jelas diterima oleh komunikan. Hukum komunikasi yaitu REACH yang meliputi:

a. Respect

Hukum pertama dalam mengembangkan komunikasi yang efektif adalah sikap menghargai setiap individu yang menjadi sasaran pesan yang kita sampaikan.

b. Empathy

Empati adalah kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain. Salah satu prasyarat utama dalam memiliki sikap empati adalah kemampuan kita untuk mendengarkan atau mengerti terlebih dulu sebelum didengarkan atau dimengerti oleh orang lain.

c. Audible

Makna dari audible antara lain: dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Jika empati berarti kita harus mendengar terlebih dahulu ataupun mampu menerima umpan balik dengan baik, maka audible berarti pesan yang kita sampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

d. Clarity

Selain bahwa pesan harus dapat dimengerti dengan baik, maka hukum keempat yang terkait dengan itu adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan multi interpretasi atau berbagai penafsiran yang berlainan

f. Humble

Hukum kelima dalam membangun komunikasi yang efektif adalah sikap rendah hati. Sikap ini merupakan unsur yang terkait dengan hukum pertama untuk membangun rasa menghargai orang lain, biasanya didasari oleh sikap rendah hati yang kita miliki.

EFEKTIFITAS TIM

Untuk mendefinisikan efektivitas tim, West (2012:7) menggunakan lima komponen penting yang dapat menjelaskan, "*team effectiveness can be seen as constituting five main components: (1) task effectiveness is the extent to which the team is successful in achieving its task-related objectives. (2) team member well-being refers to factors such as the well-being or mental health (e.g., stress), growth and development of team members. (3) team viability is the likelihood that a team will continue to work together and function effectively. (4) team innovation is the extent to which the team develops and implements new and improved processes, products and procedures. (5) Inter-team cooperation is the effectiveness of the team in working with other teams in the organization with which it has to work in order to deliver products or services.*

Efektivitas tim didefinisikan dengan menggunakan lima komponen utama yang harus ada dalam setiap tim yang efektif. Efektivitas tugas adalah sejauh mana tim ini berhasil

mencapai tujuan yang berhubungan dengan tugas Tim. Kesejahteraan anggota tim, mengacu pada faktor-faktor seperti kesejahteraan atau kesehatan mental (misalnya stres), pertumbuhan dan perkembangan anggota tim. Keberlangsungan tim adalah kemungkinan bahwa tim akan terus bekerja sama dan berfungsi secara efektif. Inovasi tim adalah sejauh mana tim mengembangkan dan menerapkan ide baru dan meningkatkan proses, produk dan prosedur. Kerjasama antar tim adalah efektivitas tim dalam bekerja dengan tim lain dalam Tim dengan yang harus bekerja dalam rangka untuk memberikan produk atau jasa. Efektivitas tim bisa dipahami sebagai suatu unit yang multidimensi, sesuai yang dijelaskan oleh Weiner et al. (2003:346), "*team effectiveness is generally conceived as multifaceted, with an emphasis on both internal (i.e., member satisfaction, team viability) and external (i.e., productivity, performance) criteria.*" Efektivitas tim umumnya dipahami sebagai suatu multidimensi, dengan penekanan pada baik kriteria internal dan eksternal. Kriteria internal termasuk kepuasan anggota dan keberlangsungan tim. Sedangkan kriteria eksternal termasuk produktivitas dan kinerja. Sedangkan menurut Torrington, Hall dan Taylor (2005:295), "*team effectiveness is dependent on the team having agreed goals and methods of working, and a climate where team members can be open and honest and use conflict in a constructive way.*"

Efektivitas tim tergantung pada tujuan yang dimiliki dan disepakati oleh tim tersebut, metode kerja tim, dan iklim di mana anggota tim dapat terbuka dan jujur dan menggunakan konflik dengan cara yang konstruktif. Berdasarkan deskripsi konseptual di atas, maka dapat disintesis bahwa efektivitas tim adalah suatu kondisi dimana sebuah kelompok bisa mencapai tujuan yang telah sepakati, serta mampu memberikan pengaruh terhadap Tim, anggota kelompoknya, dan keutuhan tim dengan indikator yaitu: (1) kualitas kerja tim, (2) keberlangsungan tim, (3) saling tergantung, (4) dapat diandalkan, (5) kebersamaan tim.

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Etika Bisnis. Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di ciptakan bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul "Pustaka Terkait" (*Related Literature*) atau Kajian pustaka (*Review of Literature*), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian, (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Pengaruh / hubungan Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim

Kepemimpinan memil Menurut Kreitner dan Angelo (2014:201), kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang individu mempengaruhi yang lain untuk mencapai sasaran yang sama. Menurut Kartono (2006:57), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan Tim atau Tim. Sedangkan menurut Samsudin (2010:287), kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Dan Menurut Sutrisno (2009:218), kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari paran anggota kelompok. Dari uraian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kemampuan atau keahlian seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh Tim atau perusahaan.

Pengaruh / hubungan Komunikasi Efektif Terhadap Kepemimpinan dan Kerjasama Tim

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Team. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa proses komunikasi yang saat ini diterapkan telah memberikan dampak positif bagi teamnya, yaitu perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar team, karyawan dan pimpinan yang semakin membaik pula. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa pemberian motivasi dengan tepat akan membentuk pola pikir karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Pemberian motivasi pun

Pengaruh / hubungan Pendekatan Kepemimpinan Team Terhadap Kerjasama Team

Pendekatan Kepemimpinan terhadap kerjasama team. Fondasi dari sebuah tim kerja yang sukses adalah hubungan antar manusia, tim kerja yang efektif adalah saling mpedulikan satu dengan lainnya. Hubungan interaksional, atau yang sering disebut hubungan antar manusia (human relation) yang dilandasi kecintaan kepada sesama akan menghasilkan hubungan manusia mutualisme yang tidak dapat digantikan oleh motif apapun. Kejujuran merupakan tali pengikat Tim yang paling kuat. Di saat krisis muncul, saat tali Tim mulai rentan, perusahaan di ambang kebangkrutan, tali kejujuran tak rentan diterjang kebangkrutan.

Pengaruh/ hubungan Efektivitas Kerjasama Team Terhadap Kerjasama Team

Efektivitas Tim Kerja ditentukan oleh beberapa faktor. Tim kerja yang efektif memiliki rasa percaya diri dalam diri mereka. Mereka yakin bisa berhasil. Efektivitas tim kerja dapat dinilai melalui produktivitas tim kerja, tingkat kepuasan atasan dan kinerja tim kerja. Efektivitas tim kerja di dasarkan pada hasil output yang produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan menyangkut kemampuan tim kerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi anggotanya, sehingga mempertahankan keaggotaan dan komitmen. Output yang produktif menyangkut kualitas dan kuantitas output tugas seperti yang digariskan oleh tujuan tim kerja.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka diperoleh kerangka artikel ini seperti di bawah ini.

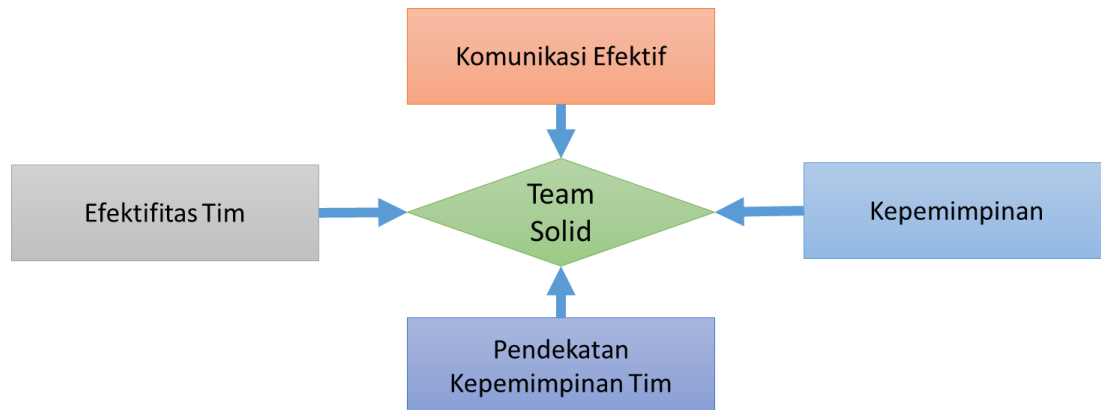


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka: kepemimpinan, komunikasi efektif, pendekatan kepemimpinan tim, dan efektivitas tim

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepemimpinan dan Kerjasama Team.
2. Komunikasi Efektif berpengaruh terhadap Kepemimpinan dan Kerjasama Team.
3. Pendekatan kepemimpinan tim berpengaruh terhadap Kepemimpinan dan Kerjasama Team.
4. Efektivitas tim berpengaruh terhadap Kepemimpinan dan Kerjasama Team

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi Kepemimpinan dan kerjasama tim, selain dari Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan kepemimpinan tim, dan Efektivitas. Faktor lain tersebut seperti Semangat kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan etos kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, H. (2019a). Building Repurchase Intention and Purchase Decision: Brand Awareness and Brand Loyalty Analysis (Case Study Private Label Product in Alfamidi Tangerang). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.36348/sjhss.2019.v04i09.009>
- Ali, H. (2019b). Purchase Decision and Repurchase Models: Product Quality and Process Analysis (Case Study of House Ownership Credit Financing in Permata Sharia Bank Jakarta). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i09.006>
- Ali, H., Evi, N., & Nurmahdi, A. (2018). The Influence of Service Quality, Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*.

- <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Mappesona, H. (2016). Build brand image: Analysis Service Quality and Product Quality (case study at Giant Citra Raya). *International Journal of Economic Research*.
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018a). Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018b). The Influence of Service Quality, Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., & Sardjijo. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1>
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H. (2010). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Teknologi Informasi. *Yogyakarta: Hasta*.
- Ali, H., & Wangdra, T. (2010). Sistem Informasi Bisnis "Si-Bis". *Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Baduose Media*.
- Ali, H., & Wangdra, T. (2010). Technopreneurship dalam Perspektif Bisnis Online. Jakarta: Baduose Media Publisher.
- Ali, H. (2010). Information Technology Based Management Information System. Yogyakarta: Hasta.
- Ali, H., & Wangdra, T. (2010). "Si-Bis" Business Information System. First Printing, Jakarta: Baduose Media Publisher.
- Ali, H., & Wangdra, T. (2010). Technopreneurship in Online Business Perspective. Jakarta: Baduose Media Publisher.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi). *Deeppublish: Yogyakarta*
- Ali, H. (2010). Membangun Citra Perbankan Melalui IT & CRM: Untuk Meningkatkan Loyalitas Nasabah. *Yogyakarta: Hasta Cipta Mandiri*.
- Brooke, G. (2008). Agile versus the rest [6]. *IEEE Software*, 25(2), 10. <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Firman, M., Ui, A. F. E., Behaviour, O., Roles, M., Skills, E. M., Skills, T., Skills, H., Skills, C., Activities, M., Activities, M., Managers, E., Management, T., Making, D., Management, H. R., Psychology, S., Dynamics, G., & Study, T. (2012). *Perilaku Tim* (pp. 2186–2226).
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Maisah, & Ali, H. (2020). Entrepreneurship culture development process: Implementation of Islamic education values in the Batik Jambi (case study in Seberang Jambi community). *Talent Development and Excellence*.
- Mukhtar., Ali, H., Jannah, S.R. 2016. *Pengembangan Karir Tenaga Pendidik, Teori dan Aplikasi*. ISBN: 978-602-1217-60-3. 230 hal. Magnum Pustaka Utama: Yogyakarta.
- Mukhtar., Ali, H., Mardalena, 2016. *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Tim*. ISBN: 978-602-401-561-9. 151 hal. Deeppublish: Yogyakarta.
- Mukhtar., Ali, H., Elfisa, Y. 2016. *Akuntabilitas Kepala Sekolah*. ISBN: 978-602-401-576-1. 126 hal. Deeppublish: Yogyakarta.
- Mukhtar., Ali, H., Sarinah, 2016. *Profesionalitas Kepala Sekolah*. ISBN: 978-602-401-562-6. 78. Deeppublish: Yogyakarta.
- Mukhtar., Ali, H., Sofwan, 2016. *Pesantren Efektif*. ISBN: 978-602-713944-4-2. 190 hal. KSP Jambi: Jambi.
- Mukhtar., Ali, H., Hasanah, D. 2017. *Kepuasan Layanan Perpustakaan*. ISBN 978-979-24-0477-7. 198 hal. Pusaka: Jambi.

- Mukhtar., Ali, H., Rusmini, 2017. *Kepuasan Kerja Guru*. ISBN 978-979-24-0499-9. 195 hal. Pusaka Jambi.
- Mukhtar., Ali, H., Asmiyati, 2017. *Memaksimalkan Kinerja Sekolah*. ISBN: 978-602-71394-7-3. 2017. 181 hal. Kelompok Studi Penulisan Jambi: Jambi.
- Mahmudah, D. (2015). *Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Tim (Communication, Leadership Style and Motivation in organization)*. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19(2), 285–302.
- Paijan, P., & Ali, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta*. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 343–359. <https://doi.org/10.24912/je.v21i3.23>
- Prosedur, O., Tingkat, T., Pengunjung, K., & Batanghari, K. (2018). EKSIS: *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.9 No.2, November 2018. 9(2), 147–152.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia)*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Siagian, S. P., & Luthan, F. (2008). *Teori-Teori Motivasi*. 5, 1–7. <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>
- Sinambela, L. P. (2017). *Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi*. *Jurnal Populis*, 2(4), 579–596.
- Siqueira, A. J. B., Machado, G. F., Costa, J. do C., Branco, L. de F., Montessor, M., Nonato, S. de O., & Silva, E. A. D. A. (2019). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Setiawan, Parta. 2021. *Pengertian Efektivitas Tim – Faktor, Pendekatan, Tujuan, Sistem, Nilai, Para Ahli*. <https://www.gurupendidikan.co.id/faktor-efektivitas-Tim/>
- Manajemen, Jurnal Admin. 2021. *Penjelasan Kepemimpinan Dalam Tim*. <https://jurnalmanajemen.com/kepemimpinan-dalam-Tim/>
- Nanda, Satria Aditya. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin*. http://repository.ump.ac.id/3790/3/BAB%20II_ADITYA%20SATRIA%20NANDA_MANAJEMEN%2717.pdf
- Lamtiur, Simanjuntak. 2018. *Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim*. <file:///C:/Users/ASUS%20A455LB/Downloads/111-221-1-SM.pdf>
- Eva, Silvani Lawasi & Boge Triatmanto. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. <https://core.ac.uk/download/pdf/327145091.pdf>
- Rini, Wahyu A. 2006. Wahyu A. *Kepemimpinan Yang Membangun Tim*. https://www.researchgate.net/publication/307701713_KEPEMIMPINAN_YANG_MEMBANGUN_TIM
- E-jurnal, 2014. *Efektivitas Tim Kerja*. <https://www.e-jurnal.com/2014/01/efektivitas-tim-kerja.html>