

PERAN KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM YANG EFEKTIF

Hannyfah Muthiah Hapsari^{1*}, Veithzal Rivai Zainal², Azis Hakim³

Universitas Krisnadwipayana, Indonesia^{1,3}

Ketua Ikatan Ekonomi, Keuangan dan Akuntan Islam Indonesia²

hannyfahmuthiahhap@gmail.com¹, dr_azishakim@unkris.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini membahas pentingnya komunikasi yang efektif dan kepemimpinan dalam manajemen kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan memotivasi tim dengan kualitas seperti integritas dan kemampuan komunikasi yang baik. Manajemen kinerja merupakan proses yang melibatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi, yang mencakup kesepakatan, ukuran, umpan balik, dan penguatan positif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja tim yang efektif. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan kenyataan dalam manajemen kinerja, dengan fokus pada pentingnya perencanaan dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja di masa depan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif sangat penting untuk memandu, memotivasi, dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dan mengatasi masalah yang muncul, serta menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam membangun sistem manajemen kinerja yang solid untuk mencapai produktivitas optimal.

Kata Kunci: kepemimpinan, komunikasi, manajemen kinerja

Abstract

This research discusses the importance of effective communication and leadership in performance management to achieve organizational goals. Leaders are responsible for directing and motivating teams with integrity and good communication skills. Performance management is a process that involves communication between management and employees to improve the performance of individuals, teams, and organizations. It includes goals, measures, feedback, and positive reinforcement. This study aims to discover the role of leadership and communication in improving effective team performance. This study uses literature review methods and qualitative approaches to describe the reality in performance management, focusing on the importance of planning and evaluation in improving future performance. The results show that effective communication is essential to guide, motivate, and evaluate performance execution. This study implies that good communication within the organization is indispensable to achieve the goals and address the issues that arise, as well as emphasizing the importance of effective leadership in building a solid performance management system to achieve optimal productivity.

Keywords: leadership, communication, performance management.

Article Info:

Submitted: 11-04-25 **Final Revised:** 16-04-25 **Accepted:** 17-04-25 **Published:** 22-04-25

*Correspondence Author: Hannyfah Muthiah Hapsari

Email: hannyfahmuthiahhap@gmail.com



PENDAHULUAN

Kehidupan manusia selalu terkait dengan hubungan timbal balik antara individu-individu dengan makhluk lain di sekitarnya. Proses interaksi antar manusia sering kali memunculkan kebutuhan untuk hidup dalam kelompok, baik itu kelompok besar ataupun lebih kecil (Darmadi & MM, 2019). Keberhasilan dalam berkomunikasi menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyampaikan pesan dengan cara yang jelas, manusiawi, dan efektif. Hal ini juga tercermin dalam kemampuan untuk menerima pesan yang disampaikan dengan akurat.

Berbagai ahli telah memberikan definisi yang berbeda mengenai metode komunikasi, dan perbedaan ini umumnya disebabkan oleh sudut pandang yang sedikit berbeda dalam penilaiannya (Sihabudin, 2022). Sihabudin, 2022). Secara umum, komunikasi dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan serangkaian langkah saling terkait yang bertujuan untuk mempengaruhi perilaku, sikap, dan keyakinan (Ayuna, 2023; Milyane et al., 2022). Dalam konteks komunikasi dalam organisasi, ada tiga aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, yaitu informasi yang menjadi sumber komunikasi, cara pengelolaan komunikasi, serta interaksi antar individu di dalam organisasi. Proses komunikasi yang terhambat seringkali menyebabkan kegagalan dalam menyampaikan pesan dengan efektif (Surya et al., 2022).

Pemimpin dan kepemimpinan adalah dua elemen yang saling terkait dan memiliki peranan yang sangat vital dalam sebuah organisasi (Demina & Fitria, 2019; Junaidah, 2016; Subni, 2024). Seorang pemimpin berfungsi sebagai individu yang memimpin, mempengaruhi, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Adiawaty, 2020; Santoso & Selwen, 2023). Tanggung jawab pemimpin mencakup pengambilan keputusan strategis, koordinasi tugas, serta pemberian arahan yang jelas kepada anggota tim. Di sisi lain, kepemimpinan mencakup sikap, nilai-nilai, serta kualitas pribadi yang dimiliki pemimpin, yang mencakup kemampuan dalam membangun hubungan yang baik, mengelola konflik, memotivasi tim, dan mempengaruhi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Nurhayuni et al., 2023; Setyoningrum, 2021).

Kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan timnya, tetapi juga berperan penting dalam membangun sistem manajemen kinerja yang solid (Rahmatullah & Hidayat, 2024; Rusli Abdullah & Ns, 2025; Zaid & Inesa, 2024). Seorang pemimpin yang sukses perlu memiliki berbagai karakteristik kepemimpinan yang penting, seperti integritas, kemampuan untuk membangun kepercayaan, orientasi pelayanan, serta keterampilan komunikasi yang efektif dan jelas. Tanpa kehadiran pemimpin yang mampu menjalankan perannya dengan baik, sebuah organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuan dan operasional yang optimal. Hal ini menjelaskan mengapa konsep kepemimpinan telah menjadi fokus utama bagi banyak orang dan menjadi objek kajian ilmiah yang mendalam. Banyak penelitian yang berusaha menggali faktor-faktor yang menentukan keberhasilan kepemimpinan, dengan pertanyaan-pertanyaan seperti apa yang membedakan pemimpin yang efektif dengan yang tidak, faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keputusan seorang pemimpin, serta ciri-ciri khas yang membuat seorang pemimpin dapat dianggap unggul. Semua kajian ini bertujuan untuk lebih memahami inti dari kepemimpinan itu sendiri (Gafur, 2020).

Masalah utama dalam penelitian ini adalah kurangnya komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang kuat dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi manajemen kinerja tim (Putri et al., 2024; Sirait et al., 2024). Banyak organisasi yang mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan mereka karena komunikasi yang buruk dan ketidakjelasan peran pemimpin dalam mengarahkan tim. Hal ini mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dan kinerja yang kurang optimal, terutama dalam tim yang terdiri dari anggota dengan latar belakang yang berbeda.

Penelitian ini penting karena komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang baik menjadi kunci keberhasilan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks,

pemimpin harus mampu mengelola tim dengan baik melalui komunikasi yang jelas, pengelolaan konflik, dan motivasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan strategi komunikasi dan kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja tim di berbagai organisasi.

Penelitian yang relevan yaitu diantaranya, Menurut penelitian Abijaya dkk. (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa peran kepemimpinan yang kuat berkontribusi terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kedua, Adzansyah dkk. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Ketiga, Febrianto (2021) meneliti pengaruh komunikasi efektif dan pendekatan kepemimpinan tim terhadap peningkatan efektivitas tim, menyimpulkan bahwa komunikasi yang jelas sangat penting dalam keberhasilan tim. Keempat, Irawan (2023) meneliti bagaimana manajemen kinerja dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan adanya peran kepemimpinan yang tepat dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya banyak yang mengkaji aspek komunikasi dan kepemimpinan dalam organisasi, namun belum banyak yang membahas bagaimana keduanya berinteraksi secara langsung dalam meningkatkan manajemen kinerja tim. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan fokus pada pengaruh komunikasi efektif dan kepemimpinan terhadap kinerja tim di organisasi.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menghubungkan dua faktor penting dalam manajemen kinerja, yaitu komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang solid, serta bagaimana keduanya saling mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas tim. Hal ini memberikan perspektif baru dalam pengembangan manajemen kinerja yang lebih berbasis pada hubungan interpersonal yang baik antara pemimpin dan anggota tim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi yang efektif dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim yang efektif. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggali bagaimana kedua faktor tersebut dapat dioptimalkan dalam praktik manajemen kinerja di organisasi. Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pentingnya komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang kuat dalam meningkatkan kinerja tim. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajemen kinerja yang lebih efektif di organisasi, serta memberikan panduan bagi pemimpin dalam mengelola tim mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan atau memahami fenomena berdasarkan data yang terkumpul. Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menganalisis secara mendalam kejadian atau fenomena yang terjadi, dengan memanfaatkan sumber-sumber primer serta hasil-hasil penelitian yang sudah dipublikasikan dalam jurnal, baik yang cetak maupun elektronik, serta tulisan relevan lainnya. Proses penelitian mencakup penelusuran literatur melalui perpustakaan, basis data online, dan sumber informasi lainnya yang relevan. Tujuan utama menggunakan pendekatan kualitatif adalah untuk menggambarkan kenyataan yang terjadi, memudahkan pemahaman lebih mendalam terhadap data yang objektif (Adhimah, 2020).

Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada dua hal utama: (1) sifat data yang akan dikumpulkan, yaitu data yang bersifat deskriptif dan eksploratif; dan (2) pertimbangan teoritis serta sudut pandang ilmiah yang mendasari analisis fenomena yang sedang diteliti (Afrizal, 2016).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik, yang berfokus pada identifikasi tema atau pola yang muncul dari literatur

yang dikumpulkan. Penulis akan mengklasifikasikan berbagai gagasan, teori, dan temuan yang relevan untuk memahami fenomena yang sedang diteliti. Setiap tema yang ditemukan akan dianalisis secara mendalam dengan membandingkan berbagai perspektif yang ada di dalam literatur, untuk memastikan bahwa interpretasi yang dihasilkan objektif dan valid. Selain itu, penulis akan menggunakan teknik analisis konten untuk mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam setiap sumber yang dibaca, guna membangun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai topik yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi memegang peranan krusial dalam manajemen kinerja karena menjadi sarana untuk memberikan arahan, memotivasi, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen kinerja dalam suatu perusahaan.

Organisasi harus memastikan aliran komunikasi yang lancar dan efektif agar dapat mencapai tujuannya dan mendukung peningkatan berkelanjutan serta kualitas dalam kinerja baik di tingkat organisasi maupun sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sangat penting bagi hampir setiap anggota organisasi untuk memahami dengan baik proses komunikasi yang terjadi, sehingga tidak terjadi miskomunikasi yang dapat menghambat pencapaian tujuan bersama (Veithzal, 2018).

Menurut Keith Davis (2018), komunikasi adalah proses di mana pengirim pesan menyampaikan pesan kepada penerima, yang melalui enam tahapan: *ide, encode, transmit, receiver, decode, dan use*.

Strategi komunikasi yang efektif berperan penting dalam mendukung seluruh aktivitas dan kinerja organisasi, serta pencapaian tujuan yang diinginkan. Dari pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa interaksi antar anggota dalam sebuah organisasi sangat diperlukan. Suryadi (2018) menambahkan bahwa pengaturan komunikasi merupakan hal yang krusial dalam manajemen organisasi, termasuk dalam penataan struktur organisasi itu sendiri. Setiap struktur organisasi biasanya terdiri dari tiga komponen utama: kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi (Suryadi, 2018).

Dalam pandangan Redfield (2015), sebuah organisasi formal memiliki karakteristik yang erat kaitannya dengan fenomena yang dikenal sebagai komunikasi jabatan, di mana interaksi lebih banyak terjadi antar posisi atau kantor daripada antar individu secara langsung. Setiap organisasi terdiri dari berbagai jaringan dan posisi, dan mereka yang menduduki posisi-posisi tersebut harus berkomunikasi sesuai dengan peran yang mereka miliki.

Dengan mengamati perilaku individu dan cara mereka menafsirkan tindakan tersebut, anggota organisasi dapat lebih mudah dipahami. Pengambilan keputusan yang bijaksana muncul setelah tindakan manusia, yang didorong oleh interaksi dan pemahaman terhadap tujuan dan tindakan yang sedang dilakukan.

Setiap proses komunikasi pada dasarnya berawal dari adanya suatu situasi yang memerlukan perhatian, meskipun tidak selalu berkaitan dengan kesenjangan antara kondisi nyata dan harapan ideal. Dalam konteks ini, yang disebut sebagai masalah bisa jadi merupakan selisih makna atau nilai yang lebih kompleks dari sekadar kekurangan semata. Masalah tersebut berfungsi sebagai pemicu yang mendorong individu atau kelompok untuk mengambil tindakan melalui komunikasi. Dalam praktiknya, seorang komunikator akan merespons persoalan yang muncul dengan

mempertimbangkan perannya serta dinamika yang berlaku di dalam organisasi. Proses ini kerap berlangsung secara spontan dan cepat, sehingga sering tidak disadari, padahal inilah awal dari terbentuknya interaksi komunikasi, termasuk dalam lingkup komunikasi organisasi.

Dalam konteks komunikasi organisasi, seorang komunikator umumnya secara intuitif memahami perannya serta keterkaitannya dengan situasi yang sedang terjadi. Kesadaran ini muncul secara cepat tanpa perlu melalui proses analisis mendalam mengenai identitas atau perannya di dalam struktur organisasi. Ia langsung mampu mengidentifikasi kebutuhan yang harus dipenuhi serta kontribusi yang dapat diberikan. Setelah posisi dan peran tersebut dipahami dengan jelas, tahap berikutnya adalah merancang respons komunikasi yang sesuai baik dari segi bentuk, isi, maupun strategi penyampaiannya. Pada titik ini, komunikator mulai merumuskan sasaran komunikasi yang ingin dicapai sebagai landasan dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya.

Tujuan komunikasi yang telah ditetapkan oleh komunikator akan diwujudkan dalam bentuk pesan melalui proses pengkodean. Dalam tahap ini, gagasan-gagasan abstrak yang semula hanya berada dalam benak komunikator diolah menjadi bentuk yang lebih konkret dan dapat dipahami oleh pihak lain. Transformasi ini menjadi penting agar pesan tersebut tidak hanya dapat disampaikan, tetapi juga dimengerti oleh penerima. Pengkodean pada dasarnya merupakan mekanisme untuk mengubah ide menjadi simbol atau bentuk komunikasi tertentu, seperti bahasa lisan, tulisan, atau isyarat, yang sesuai dengan sistem yang dikenal oleh penerima pesan. Jika komunikator menggunakan kode yang hanya ia sendiri yang pahami, maka pesan tidak akan tersampaikan secara efektif. Oleh karena itu, pemilihan sistem kode yang umum atau telah disepakati bersama menjadi kunci keberhasilan dalam proses komunikasi.

Tahapan berikutnya dalam proses komunikasi adalah menyampaikan pesan kepada penerima yang menjadi target komunikasi. Penyampaian ini dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan, karakteristik, dan posisi penerima dalam konteks komunikasi tersebut. Dalam lingkungan organisasi, apabila penerima pesan berada pada posisi struktural yang lebih tinggi, maka komunikator biasanya akan menyesuaikan cara penyampaian pesannya agar selaras dengan posisi dan ekspektasi penerima tersebut. Penyesuaian ini penting agar pesan dapat diterima dengan baik dan tujuan komunikasi dapat tercapai secara efektif.

Tahap selanjutnya dalam proses komunikasi adalah menginterpretasikan pesan yang telah diterima dari komunikator. Pada tahap ini, penerima pesan berusaha menangkap makna dan tujuan dari isi pesan yang disampaikan. Keberhasilan interpretasi sangat bergantung pada sejauh mana penerima mampu memahami konteks dan isi komunikasi tersebut. Respons yang diberikan oleh penerima akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk latar belakang pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan dalam menangkap makna pesan. Tidak semua orang memiliki tingkat pemahaman yang sama; ada yang kesulitan dalam menafsirkan maksud pengirim pesan, namun ada pula yang mampu menangkapnya dengan baik dan cepat.

Aspek penting lain dalam proses komunikasi organisasi adalah pemilihan media yang tepat untuk menyampaikan pesan. Media berfungsi sebagai saluran yang menghubungkan pesan dari komunikator kepada audiens, baik dalam bentuk tulisan maupun lisan. Dalam konteks organisasi, penyampaian bisa dilakukan langsung oleh komunikator atau melalui perwakilan yang menyampaikan atas namanya. Efektivitas

komunikasi sangat dipengaruhi oleh jenis media yang digunakan, terutama ketika pesan harus disampaikan kepada kelompok besar. Dalam banyak kasus, media tertulis memberikan kejelasan dan konsistensi yang lebih tinggi dibandingkan media lisan. Namun, jika komunikasi mengandung unsur politik, maka strategi pemilihan media akan jauh lebih kompleks dan perlu pertimbangan yang matang. Seorang pemimpin, dalam hal ini, harus benar-benar mengembangkan ide dengan cermat sebelum menyusunnya dalam bentuk kata atau simbol yang sesuai. Proses pengolahan pesan ini menjadi fondasi penting dalam menjamin keberhasilan komunikasi di tahap-tahap selanjutnya.

Tahapan berikutnya dalam proses komunikasi adalah fase transmisi, yakni saat pesan disampaikan melalui metode dan saluran yang sesuai dan dapat diakses oleh penerima. Dalam konteks ini, pemimpin sebagai pengirim pesan memiliki tanggung jawab untuk memastikan saluran komunikasi tetap lancar dan bebas dari gangguan, salah satunya dengan memberi perhatian khusus kepada penerima pesan. Keberhasilan komunikasi sangat bergantung pada keselarasan antara pengirim dan penerima, baik dari segi kemampuan, sikap, pengetahuan, maupun pemahaman terhadap media yang digunakan. Ketika keduanya memiliki tingkat kompetensi yang seimbang, proses komunikasi akan lebih mudah mencapai efektivitas yang diharapkan.

KESIMPULAN

Setiap proses komunikasi, termasuk dalam organisasi, sering kali menghadapi masalah yang memerlukan respons dari komunikator. Proses komunikasi ini biasanya terjadi dengan cepat dan sering tanpa disadari, namun sangat berperan dalam keberhasilan organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dan komunikasi dalam konteks tim, dengan menekankan bagaimana komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota tim dapat mempengaruhi dinamika tim serta kinerja organisasi. Implikasi penelitian ini lebih ditekankan pada pentingnya komunikasi yang jelas dan kepemimpinan yang efektif, di mana pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat meningkatkan pemahaman, mengurangi kesalahpahaman, serta memperkuat hubungan antar anggota tim. Oleh karena itu, penelitian ini menggarisbawahi perlunya organisasi untuk melatih pemimpin dalam keterampilan komunikasi serta menciptakan sistem komunikasi yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi dalam tim untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26.
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397–403.
- Adzansyah, et al. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505.
- Ayuna, N. E. (2023). Peran komunikasi dalam proses akulturasi sistem sosial lokal. *Technomedia Journal*, 8(1), 35–51.

- Darmadi, H., & MM, M. M. (2019). *Arsitektur Akhlak dan Budi Pekerti dalam Interaksi Lintas Budaya*. Swalova Publishing.
- Demina, D., & Fitria, R. (2019). Literasi Dan Inovasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepemimpinan Pendidikan. *Proceeding Iain Batusangkar*, 3(1), 55–60.
- Febrianto, S. E. (2021). 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). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598–609.
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center.
- Irawan, E. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Serta Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 215–228.
- Junaidah, J. (2016). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(2).
- Milyane, T. M., Umiyati, H., Putri, D., Akib, S., Daud, R. F., Rosemary, R., Athalarik, F. M., Adiarsi, G. R., Puspitasari, M., & Ramadhani, M. M. (2022). *Pengantar ilmu komunikasi*. Penerbit Widina.
- Nurhayuni, N., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim. *Al-Mujahadah: Islamic Education Journal*, 1(1), 81–90.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.
- Rahmatullah, I., & Hidayat, W. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Untuk Membangun Kerjasama Tim Dalam Proses Perencanaan Pendidikan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 18079–18086.
- Rusli Abdullah, S. K. M., & Ns, M. K. (2025). *Rahasia Kepemimpinan Dalam Mengelola Perilaku Organisasi*. Pt Kimhsafi Alung Cipta.
- Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409.
- Setyoningrum, M. U. (2021). Cara pemimpin perempuan dalam mengelola konflik di organisasi kemahasiswaan. *Borneo Journal of Islamic Education*, 1(2), 175–197. <https://doi.org/10.21093/bjie.v1i2.4035>
- Sihabudin, H. A. (2022). *Komunikasi antarbudaya: Satu perspektif multidimensi*. Bumi Aksara.
- Sirait, A. A., Safitri, D., Batubara, E. P., Gresya, D., Falah, R., Siregar, K. G., & Robain, W. (2024). Kepemimpinan Global dan Pengaruhnya Terhadap Manajemen Kinerja Dalam Organisasi Internasional. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 99–109.
- Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 15–26. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i1.2779>
- Surya, E., Barkah, C. S., Sukoco, I., & Auliana, L. (2022). Analisis Penerapan Komunikasi Lintas Budaya dalam Perusahaan Multinasional (Suatu Telaah

- Pustaka). *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (DImmensi)*, 2(2), 63–74.
- Veithzal, A. (2018). *Performance Appraisal: Cara Tepat dan Mudah Mengukur dan Menilai Kinerja Karyawan dalam Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaid, Z., & Inesa, N. R. (2024). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. CV. Strata Persada Academia, 1–160.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).