

STRATEGI MANAJERIAL DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS TIM KERJA

SAADAH HAYIDA-O¹, NUR-ASLIN CHETE²

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indoensia^{1,2}

Email: saeidahdah22@gmail.com, nurazlinchete@gmail.com

Abstract: Managerial Strategies in Improving Work Team Effectiveness

In today's competitive era of modern organizations, teamwork effectiveness is a key factor in determining an organization's success in achieving its strategic goals. Team collaboration enables more efficient task allocation, creative problem solving, and increased innovation through the integration of diverse perspectives and expertise. This study aims to provide theoretical and practical insights into the application of managerial strategies to enhance team effectiveness for managers, organizations, and work teams. This study employs a library research (literature review) approach to investigate the role of managers and managerial strategies in enhancing team work effectiveness. The results indicate that strategic management and teamwork effectiveness play a crucial role in optimally achieving organizational goals. The manager's role as a leader, decision-maker, motivator, and facilitator is key to successful team synergy.

Keywords: *Teamwork Effectiveness, Strategic Management, Manager's Role*

Abstrak: Strategi Manajerial dalam Meningkatkan Efektifitas Tim Kerja

Dalam era persaingan organisasi modern saat ini, efektivitas tim kerja menjadi salah satu faktor kunci penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kolaborasi tim memungkinkan pembagian tugas yang lebih efisien, pemecahan masalah secara kreatif, dan peningkatan inovasi melalui penggabungan berbagai perspektif dan keahlian. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan teoritis dan praktis tentang penerapan strategi manajerial dalam meningkatkan efektivitas tim bagi manajer, organisasi, dan tim kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka untuk menyelidiki peran manajer dan strategi manajerial dalam meningkatkan efektivitas kerja tim. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen strategis dan efektivitas kerja tim sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Peran manajer sebagai pemimpin, pengambil keputusan, motivator, dan fasilitator menjadi kunci keberhasilan sinergi tim.

Kata Kunci: Efektivitas Tim Kerja, Manajemen Strategis, Peran Manajer

PENDAHULUAN

Persaingan dalam era organisasi modern saat ini, efektivitas tim kerja menjadi salah satu faktor kunci penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Organisasi saat ini beroperasi dalam lingkungan yang sangat dinamis, kompleks, dan kompetitif, yang menuntut kemampuan adaptasi, inovasi, serta kerja sama yang solid antaranggota tim. Dengan adanya tekanan globalisasi, kemajuan teknologi, perubahan

budaya kerja, serta tuntutan pasar yang semakin variatif, organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia mereka secara optimal melalui pembentukan dan pengelolaan tim yang efektif. Tingkat persaingan yang ketat menuntut organisasi untuk bukan hanya sekedar memiliki tenaga kerja yang handal secara individu, tetapi lebih penting lagi bagaimana individu tersebut dapat bekerja bersama secara harmonis, sinergis, dan produktif dalam sebuah tim. Kolaborasi tim memungkinkan pembagian tugas yang lebih efisien, pemecahan masalah secara kreatif, dan peningkatan inovasi melalui penggabungan berbagai perspektif dan keahlian (Zaky, 2023). Hal ini sejalan dengan teori manajemen modern yang menempatkan tim kerja sebagai unit terkecil yang mampu menggerakkan organisasi menuju keberhasilan jangka panjang.

Selain itu, perkembangan teknologi komunikasi dan informasi telah mengubah paradigma kerja dari yang sifatnya atomistik dan individualistis menjadi lebih kolaboratif dan terintegrasi. Tim kerja yang efektif dapat memanfaatkan teknologi ini untuk mempercepat aliran informasi, meningkatkan koordinasi, serta mempermudah pengambilan keputusan secara kolektif (Sarif *et al.*, 2025). Dengan demikian, efektivitas tim kerja bukan hanya sebatas pencapaian target kerja, melainkan juga mencakup aspek pengelolaan hubungan interpersonal, komunikasi, dan budaya organisasi yang mendukung kerja sama yang sehat. Tekanan lingkungan bisnis yang semakin cepat berubah, termasuk perubahan regulasi, tuntutan keberlanjutan, dan harapan konsumen yang semakin tinggi, menambah kompleksitas tugas tim dalam organisasi. Dalam konteks ini, tim yang efektif mampu berfungsi sebagai unit adaptif yang cepat merespons perubahan dengan inovasi dan solidaritas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pentingnya efektivitas tim kerja menjadi isu strategis yang harus mendapatkan perhatian serius dari para pemimpin dan manajer organisasi.

Efektivitas kerja tim merupakan aspek krusial dari kesuksesan organisasi, yang mencakup produktivitas, kepuasan anggota tim, komitmen terhadap tujuan tim, dan kualitas hasil kerja yang melampaui standar yang ditetapkan. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja tim meliputi struktur dan komposisi tim, komunikasi yang efektif, kepemimpinan, tujuan yang jelas, budaya kerja, dan dukungan organisasi. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mengelola tim yang efektif, seperti perbedaan budaya, konflik interpersonal yang kurang ditangani, kurangnya sinergi akibat dominasi, motivasi yang rendah, dan komitmen yang tidak merata. Strategi manajerial dapat membantu mengatasi tantangan ini dengan menerapkan kepemimpinan yang adaptif dan transformatif,

sistem komunikasi yang terbuka, manajemen konflik, pengembangan kompetensi, penguatan budaya organisasi, dan sistem penghargaan yang adil (Rahman *et al.*, 2025).

Upaya dalam meningkatkan efektivitas tim, manajer harus mengadopsi pendekatan holistik dan kontekstual, yang disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan lingkungan eksternalnya. Strategi manajerial yang kuat menghasilkan koordinasi yang lebih baik, respons masalah yang lebih cepat, dan sinergi kerja yang lebih besar. Pemimpin tim harus memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, termasuk kecerdasan emosional dan keterampilan negosiasi, untuk membangun hubungan kerja yang harmonis (Sintya *et al.*, 2023). Selain teknologi kolaborasi modern, kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang fleksibel dan inklusif juga harus diterapkan. Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, para manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kerja sama tim dan mendorong keberhasilan organisasi. Dengan mengenali dan mengelola tantangan-tantangan ini secara strategis, tim dapat bekerja secara efektif dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hal itu, Efektivitas tim kerja merupakan aset strategis di era persaingan organisasi modern yang menentukan daya saing dan kelangsungan organisasi. Manajemen yang mampu menerapkan strategi tepat dalam kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya organisasi akan berdampak positif dalam meningkatkan efektivitas tim kerja (Fokaaya, 2025). Penelitian dan pembahasan lebih lanjut tentang implementasi dan evaluasi strategi manajerial dalam konteks ini merupakan hal penting untuk menjawab rumusan masalah dan merekomendasikan praktik terbaik bagi organisasi masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan teoritis dan praktis tentang penerapan strategi manajerial dalam meningkatkan efektivitas tim bagi manajer, organisasi, dan tim kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (*library research*) untuk menyelidiki peran manajer dan strategi manajerial dalam meningkatkan efektivitas kerja tim, di mana data yang digunakan berupa data sekunder yang bersumber dari berbagai literatur ilmiah seperti buku teks, jurnal ilmiah nasional dan internasional, artikel penelitian terdahulu, prosiding konferensi, serta laporan atau publikasi resmi yang relevan dengan topik gaya kepemimpinan, strategi manajerial, komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan efektivitas tim; pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dan pengumpulan

dokumen ilmiah dari basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect dengan menggunakan kata kunci yang relevan, serta kriteria inklusi yang ditentukan berdasarkan relevansi topik, dan kredibilitas sumber; analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis konten dan analisis tematik melalui tahapan pengumpulan literatur, reduksi dan seleksi sumber, pengkodean tema-tema utama, serta sintesis dan interpretasi temuan untuk membangun kerangka konseptual mengenai peran manajer dan strategi manajerial dalam efektivitas kerja tim; dan untuk menjaga validitas serta reliabilitas kajian, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan dan mengonfirmasi temuan dari berbagai literatur guna memastikan konsistensi hasil kajian, di samping memperhatikan kredibilitas penulis dan penerbit dari sumber-sumber yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Manajemen strategis merupakan komponen manajemen yang berfokus pada pengambilan keputusan dan tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Manajemen strategis melibatkan penetapan visi, misi, dan tujuan, analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi, perumusan, penerapan, dan evaluasi strategi untuk memastikan kemampuan organisasi beradaptasi dan bertahan dalam persaingan yang dinamis. Prinsip-prinsip utama manajemen strategis meliputi penyelarasan visi dan misi dengan strategi, optimalisasi pemanfaatan sumber daya, pengambilan keputusan berdasarkan analisis SWOT, serta evaluasi dan pengendalian implementasi strategi untuk memastikan pencapaian tujuan yang efektif. Efektivitas kerja tim merupakan ukuran sejauh mana suatu tim mencapai tujuannya dengan hasil yang optimal, disertai dengan proses kerja yang harmonis dan produktif. Indikator umum efektivitas kerja tim meliputi aliran informasi yang terbuka, jelas, tepat waktu, dan dua arah antar anggota tim, penyelarasan peran, tugas, dan kegiatan antar anggota, kepercayaan, dan pencapaian target. Teori-teori relatif yang menjadi dasar untuk memahami efektivitas kerja tim dan strategi manajerial meliputi:

1. Teori Kepemimpinan: Menjelaskan berbagai gaya kepemimpinan (seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan situasional) serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja tim. Kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi dan memandu anggota tim untuk bekerja secara optimal.

2. Teori Motivasi: Teori seperti Maslow's Hierarchy of Needs, Herzberg's Two-Factor Theory, dan McClelland's Theory of Needs memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi individu dalam tim. Motivasi yang tepat mendorong produktivitas dan komitmen anggota tim.
3. Teori Dinamika Kelompok: Menjelaskan proses interaksi sosial dalam kelompok, tahapan pembentukan tim (forming, storming, norming, performing, adjourning), dan bagaimana konflik serta kerja sama mempengaruhi kinerja tim. Pemahaman dinamika ini penting bagi manajer untuk mengelola tim secara efektif.

Peran Manajer dalam Tim Kerja

Manajer memegang peranan sentral dalam kelangsungan dan keberhasilan tim kerja serta organisasi secara keseluruhan. Peran utama manajer dalam tim meliputi beberapa aspek, Manajer bertindak sebagai pemimpin yang memberikan arahan, membimbing, serta memotivasi anggota tim agar bekerja secara sinergis dan mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan manajer mencakup kemampuan menginspirasi dan membangun komitmen, menetapkan tujuan yang jelas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Menurut Belajarlagi.id, manajer sebagai pemimpin harus mampu mendorong anggota tim untuk memberikan yang terbaik, menetapkan target yang realistis, dan mengambil keputusan dengan tegas agar proses kerja tidak terhambat. Menurut penelitian pada Agency Siliwangi, peran manajer sebagai pemimpin juga meliputi pemberian teladan, pengembangan sumber daya manusia, serta pengambilan keputusan yang mendorong prestasi kerja anggota tim. Selain itu, LSPR menyebutkan salah satu fungsi utama kepemimpinan adalah mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara efektif agar seluruh anggota memahami dan termotivasi (Habibi, 2020).

Manajer bertanggung jawab untuk mengumpulkan informasi, menganalisis situasi, dan membuat keputusan yang tepat dan berwaktu demi kelancaran kerja tim dan pencapaian tujuan organisasi. Keputusan tersebut bisa berupa penentuan strategi kerja, pembagian tugas, atau penyelesaian masalah konflik. Sebagaimana dijelaskan dalam berbagai literatur, pengambilan keputusan adalah bagian pokok dari fungsi manajerial yang menentukan arah dan keberhasilan tim. Peran motivator sangat penting, karena motivasi yang tinggi akan mendorong anggota tim bekerja lebih keras, lebih fokus, dan memiliki semangat yang berkelanjutan. Manajer harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan, serta umpan balik konstruktif. Penelitian

pada PT Kirana Sapta Panompuan Jae menemukan bahwa motivasi yang diberikan oleh manajer terbukti meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan secara signifikan (Kusuma *et al.*, 2025).

Tim Kerja adalah hasil dari hasil kerja yang lebih baik melalui kolaborasi sinergis, di mana hasil gabungan lebih besar daripada jumlah kontribusi individu. Manajer memainkan peran penting dalam menciptakan sinergi ini dengan membentuk tujuan dan visi tim yang jelas dan terpadu, mengoptimalkan komunikasi dan koordinasi, mengelola konflik secara konstruktif, mengembangkan iklim kerja yang saling percaya, terbuka, dan suportif, serta menerapkan sistem penghargaan yang memotivasi dan mempertahankan loyalitas anggota tim. Manajer yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi, meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, dan memperkuat sinergi tim. Penelitian di PT Nirha Jaya Teknik Makassar menemukan bahwa gaya kepemimpinan manajerial yang baik, didukung oleh kejujuran, integritas, dan keterampilan interpersonal, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja tim (Napitupulu *et al.*, 2024). Peran seorang manajer dalam tim kerja sangat luas dan vital, mulai dari pemimpin yang menginspirasi dan pengambil keputusan yang bijaksana hingga motivator dan fasilitator. Sinergi tim yang dicapai melalui peran manajerial yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi dalam persaingan modern.

Selain itu, manajer juga berperan dalam menjaga moral tim melalui pemberian dukungan dan pengakuan atas hasil kerja, sehingga anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kontribusinya. Dalam perannya sebagai fasilitator, manajer memastikan bahwa anggota tim memiliki akses terhadap sumber daya yang diperlukan, seperti alat kerja, informasi, pelatihan, dan dukungan lainnya. Manajer juga berperan dalam memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar anggota agar koordinasi berjalan lancar dan efisien. Fasilitasi ini penting untuk mengurangi hambatan kerja dan meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan (Aidah & Nugraha, 2024).

Strategi Manajerial dalam Meningkatkan Efektivitas Tim

Strategi manajemen melibatkan perencanaan dan penetapan tujuan yang jelas, yang memandu anggota tim dalam memahami ekspektasi dan berfokus pada pencapaian bersama. Struktur tim yang jelas, alokasi peran yang tepat, dan komunikasi yang efisien memfasilitasi koordinasi dan memperjelas tanggung jawab, sehingga meningkatkan

kolaborasi dan komunikasi. Menurut Adrian & Fitriana, (2020) menjelaskan bahwa struktur yang jelas dan tujuan yang tepat adalah kunci berhasilnya kerja tim karena mempermudah peran dan tanggung jawab antar anggota, sehingga kolaborasi dapat optimal. Kepemimpinan yang efisien sangat penting bagi efektivitas tim, dengan gaya kepemimpinan partisipatif, transformasional, dan situasional yang direkomendasikan. Kepemimpinan partisipatif melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, menumbuhkan rasa kepemilikan, sementara kepemimpinan transformasional menginspirasi motivasi dan visi. Kepemimpinan situasional beradaptasi dengan kondisi tim, meningkatkan kinerja.

Komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting untuk kolaborasi aktif, memfasilitasi pemecahan masalah, dan meningkatkan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Teknologi kolaborasi modern direkomendasikan untuk mempercepat arus informasi dan koordinasi tim. Komunikasi yang terbuka dan adanya partisipasi aktif anggota dalam penentuan strategi meningkatkan sinergi dan motivasi kerja secara signifikan (Putri & Yuliani, 2020). Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat ditingkatkan melalui pelatihan, sistem penghargaan yang adil, pembinaan, dan pendampingan. Memberikan kesempatan belajar dan pengembangan karier tidak hanya meningkatkan kompetensi tetapi juga menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Berinvestasi dalam pengembangan anggota tim sangat penting untuk strategi jangka panjang yang memperkuat tim. Kontrol dan evaluasi berkala sangat penting dalam siklus manajemen. Manajer harus terus memantau kinerja tim, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Budaya evaluasi yang berkelanjutan memperkuat kohesi tim dan meningkatkan kualitas hasil kerja (Tampubolon, 2020).

Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor Pendukung:

1. Budaya Organisasi yang Sehat

Budaya organisasi yang positif dan mendukung menjadi fondasi penting dalam meningkatkan efektivitas tim. Budaya yang mendorong kolaborasi, inovasi, tanggung jawab, dan penghargaan atas kontribusi individu memacu anggota tim untuk berkontribusi secara optimal. Budaya kerja yang sehat juga menciptakan iklim kepercayaan dan keterbukaan, sehingga meminimalisasi konflik dan mempercepat penyelesaian masalah.

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim dan pencapaian tujuan bersama (Aidah & Nugraha, 2024).

2. Teknologi Pendukung

Teknologi komunikasi dan kolaborasi yang memadai memudahkan aliran informasi antar anggota tim, terutama dalam konteks kerja jarak jauh atau tim lintas fungsi. Penggunaan alat digital seperti platform komunikasi daring, manajemen proyek, dan sistem penyimpanan data memungkinkan koordinasi yang lebih efisien dan transparan. Hal ini mempermudah anggota tim untuk berbagi informasi, mengurangi miskomunikasi, dan mempercepat pengambilan keputusan.

3. Kepercayaan Antar Anggota Tim

Kepercayaan adalah modal sosial yang sangat penting dalam tim kerja. Tingkat kepercayaan yang tinggi meningkatkan solidaritas, komitmen, dan kolaborasi efektif antar anggota. Anggota tim yang saling percaya lebih berani berbagi ide, bekerja sama tanpa rasa curiga, dan bersedia membantu satu sama lain. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa kepercayaan antar anggota tim berkorelasi positif dengan efektivitas dan produktivitas tim (Napitupulu *et al.*, 2024).

Faktor Penghambat:

1. Konflik Internal

Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi penghambat utama efektivitas tim. Konflik personal atau profesional yang muncul akibat perbedaan pandangan, kepentingan, atau gaya kerja dapat menimbulkan ketegangan dan mengganggu kerjasama. Konflik yang berkepanjangan tanpa penyelesaian bisa menurunkan motivasi dan bahkan menyebabkan disintegrasi tim (Sukmana *et al.*, 2025).

2. Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang partisipatif cenderung menurunkan semangat kerja anggota tim. Kepemimpinan yang terlalu mengendalikan tanpa ruang bagi anggota untuk berkontribusi atau berinovasi menghambat kreativitas dan komunikasi terbuka. Hal ini berujung pada rendahnya motivasi kerja dan kurangnya rasa memiliki terhadap tujuan tim.

3. Komunikasi yang Buruk

Kurangnya komunikasi efektif dan terbuka menimbulkan kebingungan, miskomunikasi, serta informasi yang tidak merata. Komunikasi yang buruk membuat tugas

dan tujuan tim menjadi tidak jelas, sehingga koordinasi menjadi kacau dan hasil kerja tidak optimal. Hambatan komunikasi juga memperbesar potensi konflik dan menghambat penyelesaian masalah.

PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen strategis dan efektivitas kerja tim sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Peran manajer sebagai pemimpin, pengambil keputusan, motivator, dan fasilitator menjadi kunci keberhasilan sinergi tim. Strategi manajerial yang meliputi penetapan tujuan jelas, struktur tim yang tepat, kepemimpinan yang adaptif, komunikasi terbuka, serta pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas anggota tim. Faktor pendukung seperti budaya organisasi yang sehat, teknologi komunikasi yang memadai, dan kepercayaan antar anggota memperkuat kerja tim, sementara faktor penghambat seperti konflik internal, kepemimpinan otoriter, dan komunikasi buruk perlu diantisipasi dan dikelola dengan baik agar efektivitas tim tidak terganggu. Implementasi manajemen dan strategi yang baik akan meningkatkan kinerja dan keberhasilan tim dalam menghadapi persaingan yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, M., & Fitriana, R. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler X. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 24(1), 1–10.
- Aidah, & Nugraha, M. S. (2024). Penerapan Psikologi Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 568–582. <https://doi.org/https://doi.org/10.57171/jt.v5i4.589>
- Fokaaya, S. (2025). Peran Manajemen Strategis dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan dalam Era Digital. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(11), 334–343. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP%0APeran>
- Habibi, S. (2020). Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 4(1), 27–42. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v4i1.1532>
- Kusuma, M. H., Mahinda, R. W., & Chaniago, H. (2025). Strategi Efektif dalam Latihan Pengembangan Keterampilan Manajerial untuk Meningkatkan Kinerja Manajer Kantor. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(6), 2539–2547. <https://doi.org/https://doi.org/10.31604/jips.v12i6.2025.2539-2547>

- Napitupulu, R. L., Avian, Z. B. N., Nugroho, C. A., Pamuji, S., & Kasmin, K. (2024). Pendekatan Manajemen Modern Strategi Efektif untuk Meningkatkan Produktivitas Tim. *Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4(4), 66–80. <https://doi.org/10.37329/metta.v4i4.3659>
- Putri, D. A., & Yuliani, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tim Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Jember. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 24(4), 347–356.
- Rahman, F., Salsabila, J., & Achyar, N. (2025). Peran Komunikasi Organisasi dalam Membangun Tim Kerja yang Efektif: Studi Literatur. *Journal Educational Research and Development*, 2(2), 784–790. <https://doi.org/10.62379/jerd.v2i2.859>
- Sarif, D. P., Gappar, S., Nanrang, P. H., & Mokodompit, E. A. (2025). Peran Komunikasi Dalam Membangun Tim Sumber Daya Manusia yang Efektif di Era Digital. *Jurnal Mirai Management*, 10(1), 267–272.
- Sintya, R., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(2), 96–104. <https://doi.org/10.37058/jem.v9i2.7154>
- Sukmana, I. T., Putra, P. S. E., Mertayasa, I. G. A., Edy, R. A. S., & Suartana, I. K. (2025). Manajemen Konflik di Tempat Kerja dan Dampaknya terhadap Efektivitas Tim. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(2), 456–460.
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management : Manajemen Perubahan*. Mitra Wacana Media.
- Zaky, M. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tim Kerja: Sebuah Kajian Teoritis dan Empiris. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 316–326. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.25253>