

PENGEMBANGAN TIM DALAM PENDIDIKAN, KEPEMIMPINAN EFEKTIF, DALAM
MENCIPTAKAN TIM YANG EFEKTIF DI SMK PPN KAB. GORONTALOMohamad Melky Pakaya¹, Novianty Djafri²

Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo

Email : - melkipakaya1996@gmail.com¹, noviantydjafri@ung.ac.id²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan tim dan faktor kepemimpinan yang berpengaruh dalam menciptakan sinergi serta efektivitas kerja tim di lingkungan pendidikan, khususnya di SMK PPN Kabupaten Gorontalo. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi lapangan dan wawancara, ditemukan bahwa pemimpin pendidikan di SMK PPN menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif untuk membentuk tim yang produktif dan kolaboratif. Strategi yang digunakan mencakup pembentukan tim berbasis kompetensi, forum komunikasi rutin, dan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan. Model pengembangan tim berdasarkan lima tahap Tuckman (Forming, Storming, Norming, Performing, Adjourning) terbukti efektif dalam meningkatkan kohesi, komunikasi, dan produktivitas tim. Faktor kepemimpinan yang paling signifikan adalah kemampuan pemimpin sebagai fasilitator, motivator, dan pengambil keputusan, serta kecerdasan budaya yang tinggi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan tim dan kepemimpinan efektif merupakan fondasi penting dalam membangun institusi pendidikan yang adaptif dan berkinerja tinggi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Tim, Kepemimpinan Partisipatif, Pendidikan, Tuckman Model, SMK PPN Gorontalo.

Abstract: This study aims to analyze team development strategies and leadership factors influencing synergy and team effectiveness within educational institutions, specifically at SMK PPN Gorontalo Regency. Using a descriptive qualitative field-study approach and interviews, the research found that educational leaders at SMK PPN applied transformational and participative leadership styles to build productive and collaborative teams. Strategies employed include competency-based team formation, routine communication forums, and participatory decision-making processes. The team development model based on Tuckman's five stages (Forming, Storming, Norming, Performing, Adjourning) proved effective in enhancing team cohesion, communication, and productivity. The most influential leadership factors were the leader's roles as facilitator, motivator, decision-maker, and their cultural intelligence. This study concludes that team development and effective leadership are critical foundations for building adaptive and high-performing educational institutions.

Article History

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Sindoro.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : Sindoro**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Keywords: *Transformational Leadership, Team Development, Participative Leadership, Education, Tuckman Model, SMK PPN Gorontalo*

PENDAHULUAN

Tantangan sistem pendidikan Indonesia di era global semakin kompleks akibat perkembangan teknologi, dinamika sosial, dan tuntutan ekonomi. Keberhasilan institusi pendidikan kini tidak hanya bergantung pada kurikulum dan infrastruktur, tetapi juga pada efektivitas kepemimpinan dan kerja tim yang solid (Hayadi et al., 2024). Kepemimpinan transformasional telah terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, sebagaimana dibuktikan melalui validitas instrumen yang tinggi (Cronbach's Alpha = 0,997) dan persepsi positif terhadap dimensi pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Wulansari et al., 2025).

Namun, implementasi kepemimpinan efektif dan strategi pengembangan tim masih belum merata. Hambatan seperti kesenjangan kompetensi tenaga pendidik dan kurangnya sistem pembinaan tim yang berkelanjutan tetap menjadi tantangan (Hayadi et al., 2024). Selain itu, pendekatan kepemimpinan yang kontekstual terhadap karakteristik lokal, budaya organisasi, dan dinamika sosial masih jarang dijumpai dalam literatur akademik.

Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroati aspek kepemimpinan secara umum (Roselawaty & Yustini, 2025; Multahada, 2024), namun belum banyak yang secara spesifik menganalisis kaitan langsung antara gaya kepemimpinan dan efektivitas pengembangan tim di institusi pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan efektivitas pengembangan tim serta mengembangkan model kepemimpinan yang integratif dan adaptif di konteks pendidikan Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur dan observasi lapangan sebagai dasar utama pengumpulan data. Desain penelitian mengandalkan analisis dokumentasi dan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber ilmiah yang relevan, termasuk jurnal, buku, dan laporan penelitian terdahulu, yang kemudian digunakan untuk membangun kerangka teoretis dan mendukung temuan lapangan. Data empiris dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan kepala sekolah dan observasi terhadap dinamika kerja tim di SMK PPN Kabupaten Gorontalo. Teknik ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dan strategi pengembangan tim yang digunakan dalam konteks nyata. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber, sedangkan analisis data dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara variabel kepemimpinan dan efektivitas tim dalam institusi pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Pengembangan Tim oleh Pemimpin Pendidikan dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja dan Kolaborasi

Dalam konteks institusi pendidikan, strategi pengembangan tim yang efektif sangat bergantung pada kapasitas kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, khususnya dalam menjalankan peran strategis sebagai fasilitator, motivator, dan pengambil keputusan utama. Kepemimpinan yang kuat tidak semata-mata ditentukan oleh otoritas struktural, melainkan oleh kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, dialog terbuka, serta partisipasi aktif dari seluruh anggota tim. Dalam hal ini, pemimpin yang berfungsi sebagai fasilitator memiliki peran sentral dalam menjembatani berbagai kepentingan, menyediakan sarana pendukung, serta mendorong sinergi lintas fungsi dalam lembaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan temuan Fadila & Ilmiah (2024) yang menekankan bahwa pemimpin pendidikan yang menjalankan fungsi fasilitatif secara optimal mampu membentuk ekosistem kerja yang inklusif dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas tim dalam menghadapi tantangan organisasi yang kompleks. Lebih jauh lagi, kepemimpinan fasilitatif juga berkontribusi terhadap penciptaan budaya kerja yang adaptif dan inovatif, yang sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

Salah satu strategi kunci dalam pengembangan tim yang efektif adalah penerapan model pembentukan tim berdasarkan tahapan Tuckman, yang mencakup lima fase penting: Forming, Storming, Norming, Performing, dan Adjourning. Model ini memberikan kerangka kerja yang sistematis dalam membangun tim yang mampu berkembang secara bertahap menuju efektivitas optimal. Pada setiap tahap, pemimpin memiliki peran krusial dalam memfasilitasi transisi tim melalui dinamika interpersonal, pembentukan norma, serta penguatan kohesi kelompok. Pendekatan ini selaras dengan pandangan Maddux (2001), yang menekankan bahwa pemimpin yang sukses bukan hanya mampu mengelola keterampilan teknis anggotanya, tetapi juga harus memiliki kecakapan dalam membina dimensi sosial tim. Artinya, seorang pemimpin dituntut untuk menciptakan keseimbangan antara kompetensi profesional dan kapasitas kolaboratif anggota tim, sehingga mampu menciptakan tim yang tidak hanya efisien secara operasional, tetapi juga responsif terhadap dinamika hubungan antar individu di dalamnya. Pendekatan semacam ini terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan tim menghadapi perubahan dan tantangan yang terus berkembang di lingkungan pendidikan.

Lebih lanjut, komunikasi terbuka memainkan peran fundamental dalam setiap fase perkembangan tim, karena menjadi fondasi terciptanya interaksi yang sehat dan produktif antar anggota. Praktik ini sangat relevan dengan prinsip-prinsip yang diusung dalam metode Scrum, khususnya melalui penerapan daily communication atau komunikasi harian yang sistematis dan terstruktur. Seperti yang dijelaskan oleh Reza & Yuliansyah (2016), komunikasi yang dilakukan secara rutin dalam tim, baik secara langsung maupun virtual, mampu membangun pemahaman yang selaras terkait tujuan, tanggung jawab, serta perkembangan tugas yang sedang dijalankan. Pendekatan ini bukan hanya meningkatkan transparansi antar anggota tim, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan terhadap proyek yang dikerjakan. Selain itu, komunikasi terbuka memperkuat kohesi sosial dalam tim, menciptakan suasana saling percaya, serta mendorong akuntabilitas individu dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dan sesuai standar.

Dalam konteks institusi pendidikan, praktik komunikasi semacam ini sangat penting untuk menyinergikan peran pendidik, manajemen, dan pemangku kepentingan lainnya dalam mencapai sasaran strategis organisasi secara kolektif dan berkelanjutan.

Hubungan antara teori dan implementasi nyata tercermin secara jelas dalam berbagai program penguatan soft skills, seperti inisiatif Wisata EdukasiPreneur. Program ini

membuktikan bahwa pendekatan berbasis kolaborasi bukan hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga secara signifikan mengembangkan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim mahasiswa (Rifia et al., 2025). Melalui keterlibatan aktif dalam ekosistem kewirausahaan yang bersifat partisipatif, mahasiswa tidak hanya belajar secara konseptual, tetapi juga mengalami secara langsung dinamika tim, penyelesaian masalah secara kolektif, dan pengambilan keputusan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa ketika strategi pengembangan tim dirancang dengan berlandaskan pendekatan teoritis yang kuat dan disesuaikan dengan kebutuhan serta konteks institusi, maka efektivitas kerja dan kolaborasi di dalam tim dapat ditingkatkan secara signifikan. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, penerapan model seperti ini menunjukkan bahwa intervensi yang dirancang secara holistik dan kontekstual mampu menciptakan tim yang tidak hanya produktif, tetapi juga resilien dalam menghadapi tantangan organisasi yang terus berubah.

Hasil temuan di lapangan menegaskan bahwa strategi pengembangan tim yang diterapkan telah sejalan dengan kerangka teori Tuckman mengenai tahapan pembentukan tim, yaitu *Forming*, *Storming*, *Norming*, *Performing*, hingga *Adjourning*. Dalam konteks ini, pemimpin berperan aktif sebagai fasilitator yang memastikan setiap transisi antar fase berlangsung secara efektif, khususnya dalam mengarahkan tim dari tahap pembentukan awal menuju fase kinerja optimal. Komunikasi yang terbuka serta pelaksanaan forum diskusi rutin terbukti menjadi elemen krusial dalam mengatasi konflik dan membentuk kesepahaman, terutama pada fase *storming* dan *norming*. Penerapan strategi ini tidak hanya berkontribusi terhadap terciptanya tatanan organisasi yang sistematis, tetapi juga memperkuat kapasitas tim dalam menghadapi dinamika dan perubahan di lingkungan pendidikan.

Lebih lanjut, pendekatan kepemimpinan partisipatif yang diterapkan mencerminkan pentingnya membangun kepercayaan dan memperkuat kolaborasi antarpersonel. Hal ini sesuai dengan pandangan Subni (2024) yang menyatakan bahwa keterlibatan aktif anggota tim dalam proses pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) dan memperkuat tanggung jawab kolektif terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, strategi pengembangan tim yang berbasis partisipasi tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang inklusif dan adaptif.

2. Faktor Kepemimpinan yang Paling Berpengaruh dalam Menciptakan Sinergi dan Kinerja Optimal Tim Pendidikan

Dalam ranah kepemimpinan pendidikan, gaya kepemimpinan transformasional menempati posisi strategis sebagai pendekatan yang paling berpengaruh dalam membentuk tim yang solid, sinergis, dan mampu mencapai performa tinggi. Gaya kepemimpinan ini bukan hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga menitikberatkan pada proses transformasi individu dan tim menuju peningkatan kapasitas kolektif yang berkelanjutan. Temuan dari Wulansari et al. (2025) memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa empat pilar utama kepemimpinan transformasional yakni pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*) memiliki korelasi yang sangat kuat dengan persepsi positif anggota tim terhadap efektivitas kepemimpinan yang dijalankan. Keempat dimensi tersebut berfungsi sebagai katalisator dalam menciptakan kepercayaan, semangat kolektif, dan motivasi intrinsik di antara anggota tim, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja

secara menyeluruh. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bukan sekadar strategi manajerial, tetapi merupakan pendekatan yang menyentuh aspek afektif dan kognitif dalam pengembangan tim, menjadikannya sebagai fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang dinamis dan berorientasi pada mutu. Dari sisi teori, pemimpin transformasional tidak hanya memandu, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan tim untuk bekerja melampaui ekspektasi. Ini sejalan dengan teori Bass & Avolio yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membentuk nilai, aspirasi, dan prioritas tim. Dalam dinamika kerja institusi pendidikan, pemimpin transformasional mendorong inovasi serta kemampuan adaptasi tim melalui fasilitasi dan motivasi yang berkelanjutan.

Sebagai pelengkap dari pendekatan transformasional, gaya kepemimpinan partisipatif juga memainkan peran penting dalam membentuk dinamika tim yang sehat dan produktif. Pendekatan ini menekankan pelibatan aktif seluruh anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, yang secara signifikan dapat meningkatkan rasa memiliki, komitmen, serta tanggung jawab kolektif terhadap pencapaian tujuan bersama. Seperti yang dikemukakan oleh Gemilang (2023), kepemimpinan partisipatif berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang demokratis dan inklusif, di mana suara setiap individu dihargai dan dianggap sebagai bagian integral dari keberhasilan organisasi. Keterlibatan emosional dan psikologis yang tercipta melalui partisipasi aktif ini mendorong tim untuk bekerja lebih kolaboratif, meningkatkan sinergi internal, serta memacu produktivitas karena adanya keselarasan antara tujuan individu dengan misi institusi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan partisipatif tidak hanya meningkatkan efektivitas tim, tetapi juga memperkuat fondasi hubungan interpersonal dan kepercayaan tim yang berkelanjutan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor penting lain yang turut memperkuat sinergi dalam tim adalah kecerdasan budaya (*cultural intelligence*) serta kepekaan sosial yang tinggi dari seorang pemimpin. Hal ini menjadi sangat relevan dalam konteks institusi pendidikan di Indonesia yang secara inheren dihuni oleh individu-individu dengan latar belakang budaya, bahasa, nilai, dan perspektif yang beragam. Kemampuan seorang pemimpin untuk memahami, menghargai, dan menyesuaikan diri dengan keragaman tersebut berperan besar dalam membangun tim yang inklusif, kohesif, dan bebas dari konflik destruktif. Sejalan dengan hasil penelitian Ibrohim & Anshori (2025), pemimpin yang memiliki kecerdasan budaya tinggi cenderung lebih berhasil dalam mengelola dinamika tim multikultural, karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang selaras, saling menghargai, serta kondusif bagi kolaborasi lintas budaya. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tim, tetapi juga memperkuat solidaritas dan menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap tantangan globalisasi dan pluralitas sosial.

Berdasarkan hasil lapangan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif teridentifikasi sebagai pendekatan dominan yang secara signifikan mempengaruhi efektivitas kerja tim. Keempat dimensi utama dari kepemimpinan transformasional yakni *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* tercermin secara nyata dalam tindakan kepala sekolah dalam membina dan mengarahkan tim. Pemimpin tidak hanya menjadi panutan, tetapi juga mampu menginspirasi, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan dan potensi setiap anggota tim.

Motivasi intrinsik anggota tim diperkuat melalui pendekatan humanistik, seperti pemberian apresiasi yang tulus, komunikasi dua arah yang terbuka, dan penyediaan ruang bagi pengembangan diri serta aktualisasi potensi individu. Pendekatan ini memperkuat temuan Wulansari et al. (2025), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu merangsang aspek intelektual sekaligus menyentuh sisi emosional anggota tim, secara positif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja kolektif dan kohesi kerja tim.

Selain itu, pemimpin menunjukkan tingkat kecerdasan budaya (cultural intelligence) yang tinggi, yang tercermin dari kemampuannya dalam memahami, menghargai, dan mengelola keragaman karakter serta latar belakang anggota tim. Kemampuan ini menjadi aset penting dalam membangun tim yang inklusif, adaptif, dan minim konflik, sebagaimana ditegaskan oleh Ibrohim & Anshori (2025), bahwa pemimpin dengan kompetensi budaya yang baik memiliki kapasitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada kolaborasi lintas budaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan lapangan dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa poin penting yang dapat disimpulkan terkait pengembangan tim dan peran kepemimpinan dalam institusi pendidikan di Indonesia. Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan tim yang diterapkan oleh pemimpin pendidikan telah memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja dan kolaborasi di lingkungan pendidikan.

Strategi tersebut diterapkan melalui pendekatan yang terstruktur, seperti model lima tahap pembentukan tim dari Tuckman: Forming, Storming, Norming, Performing, dan Adjourning. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk memfasilitasi tim dari fase awal pembentukan hingga mencapai performa kerja yang optimal secara bertahap dan adaptif. Di sepanjang proses ini, kepemimpinan sebagai fasilitator memainkan peran sentral dalam membangun sinergi tim. Hal ini terutama terlihat dalam penciptaan iklim kerja yang inklusif, terbuka, dan mendukung pengembangan profesional setiap anggota tim. Seorang pemimpin yang mampu berperan sebagai penghubung antar elemen organisasi berperan penting dalam membentuk budaya kerja kolaboratif yang produktif dan berkelanjutan.

Selain itu, komunikasi terbuka yang dijalankan secara terstruktur, seperti melalui agenda komunikasi harian atau forum diskusi rutin, turut memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan transparansi, keselarasan dalam pelaksanaan tugas, serta percepatan penyelesaian masalah dalam tim. Pola komunikasi ini menciptakan ruang yang kondusif bagi tumbuhnya rasa saling percaya, partisipasi aktif, dan tanggung jawab kolektif di antara anggota tim.

Selanjutnya, faktor kepemimpinan yang paling berpengaruh dalam menciptakan sinergi dan kinerja optimal dalam tim pendidikan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan jenis ini terbukti paling dominan dalam membentuk iklim kerja yang positif dan dinamis. Melalui empat dimensi utama pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual pemimpin transformasional tidak hanya memengaruhi aspek teknis kerja, tetapi juga membangun kepercayaan emosional serta semangat kolektif yang tinggi dalam tim.

Di samping itu, kepemimpinan partisipatif juga terbukti memainkan peran penting. Dengan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin memberikan ruang bagi lahirnya rasa memiliki terhadap tujuan bersama. Hal ini mendorong tumbuhnya motivasi intrinsik dan memperkuat kohesi sosial antar anggota tim, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja tim secara keseluruhan.

Tidak kalah penting, kecerdasan budaya (*cultural intelligence*) dan kepekaan sosial dari seorang pemimpin menjadi faktor krusial dalam konteks institusi pendidikan yang multikultural. Kemampuan pemimpin untuk menavigasi dan memahami perbedaan nilai, budaya, serta latar belakang sosial anggota tim, sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, toleran, dan harmonis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan tim dan pencapaian kinerja optimal dalam institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada pembentukan budaya kerja kolaboratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawan, I. W. A. P., Sudarmadji, P. W., Lamoren, D. S., & Lau, E. R. A. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Permukiman Kumuh Dalam Meningkatkan Kualitas Hidup Melalui Pengembangan Potensi Ekowisata Mangrove Muara Abu di Kelurahan Oesapa Barat Kota Kupang. *Jurnal Abdi Anjani*, 2(1), 90–97.
- Asriani, Muhammad, A., & Abdul, K. (2024). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN Teori & Prinsip-Prinsip Dasar* (H. Sitti (ed.); Cetakan Pe). CV. Literasi Indonesia.
- Fadila, S., & Ilmiyah, P. K. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN. 1(3), 451–459. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i3.86>
- Gemilang, R. D. (2023). The KEPEMIMPINAN DALAM TIM DI LINGKUP ORGANISASI KAMPUS. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 3(02), 122–129.
- Hairiah, M., Labib, M., & Asyari, H. (2024). Analisis Teori Situasional dalam Meningkatkan Efektivitas Pemimpin. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 5(2), 248–254.
- Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., & Nurwaningsih, I. (2024). Menghadapi Tantangan Perubahan Dalam Sistem Pendidikan Indonesia Dalam Pendekatan Strategis Dan Alat Intervensi Yang Efektif. *Technical And Vocational Education International Journal (Taveij)*, 4(1), 329–337.
- Hendriani, S. (2024). PERAN KOMUNIKASI EFEKTIF KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 384–399.
- Ibrohim, M., & Anshori, M. I. (2025). Kepemimpinan Efektif dalam Lingkungan Kerja Multikultural untuk Meningkatkan Kinerja Tim: Systematic Literature Review. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5149–5159.
- Ilham, A., Marpaung, D. R., Sinaga, F. D. M., Batubara, M. S. A., Manihuruk, K. O., & Sitorus, R. P. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN TIM VOLI. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 14622–14626.
- Kholil, K., Ariyani, N., Gusdini, N., & Febrina, L. (2024). PENDAMPINGAN PEMBENTUKAN POKLIMAN TAMAN TJIMANOEK INDRAMAYU. *RESWARA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 193–201.

- Lestari, J. N., & Giawa, N. K. (2024). Analisis Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Multinasional. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 2(1), 1–8.
- Multahada, A. (2024). Pendampingan Penerapan dan Pengembangan Program Pendidikan Anak Usia Dini pada Lembaga PAUD di Daerah Kabupaten Sambas. *Belalek*, 2(1), 15–26.
- Reza, M., & Yuliansyah, H. (2016). Aplikasi Mobile Untuk Monitoring Task Dan Komunikasi Daily Scrum Pada Scrum Project Management. Universitas Ahmad Dahlan.
- Rifia, T. N. I., Noviar, E., Slamet, T., Rasmawati, R., Wicaksono, A., & Setyanto, S. (2025). Strategi Pengembangan Soft Skills dan Kewirausahaan Mahasiswa melalui Wisata Edukasi Preneur: Studi Kasus Ganesha Lab Preneur (GLP) STIE Ganesha 2025. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(10).
- Roselawaty, Y., & Yustini, T. (2025). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU, KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI (WELL BEING) GURU DAN GAYA KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH INDO GLOBAL MANDIRI (IGM) PALEMBANG. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 10(2), 285–304.
- Saharso, S. (2021). HUBUNGAN AKUISISI PENGETAHUAN, CIPTA PENGETAHUAN, ALIH PENGETAHUAN, KOMPETENSI PENGEMBANGAN, DAN KINERJA TIM PROYEK PENGEMBANGAN PADA PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI DI INDONESIA. *Ilmu Dan Budaya*, 42(1), 41–68.
- Samosir, F. N., Asti, R. D., & Agustina, D. (2024). KESEHATAN DI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT. 5, 12946–12951.
- Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 15–26.
- Sudrajat, A. R. (2021). Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis. Nilacakra.
- Susanto, B., & Bangun, W. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Flexible Working Time terhadap Kinerja Tim melalui Kerja Sama Tim pada Perusahaan Pengembangan Perangkat Lunak di Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 871–878.
- Wisnawa, I. M. B. (2024). PELATIHAN KASIR RESTORAN UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI SDM PARIWISATA DI LPK MAPINDO BADUNG, BALI. *BEGAWA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 1–9.
- Wulansari, D. K., Efendi, Y., Inayati, D. N., Hapsari, R. F., & Hidayat, R. (2025). Pengembangan Instrumen Kepemimpinan Transformasional Sekolah Dasar Jombang 03 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5(2), 579–587.