

## DINAMIKA TIM KERJA DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOLABORASI DAN KINERJA

Heri Cahyono<sup>1\*</sup>, Siti Patimah<sup>2</sup>, Subandi<sup>3</sup>, Deden Makbulloh<sup>4</sup>

<sup>1\*</sup>Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, Indonesia

\*Corresponding author

E-mail: [hericahyono808@gmail.com](mailto:hericahyono808@gmail.com)<sup>1\*)</sup>  
[siti.patimah@radenintan.ac.id](mailto:siti.patimah@radenintan.ac.id)<sup>2)</sup>  
[subandi@radenintan.ac.id](mailto:subandi@radenintan.ac.id)<sup>3)</sup>  
[deden\\_makbulloh@radenintan.ac.id](mailto:deden_makbulloh@radenintan.ac.id)<sup>4)</sup>

### Abstrak

Dalam konteks organisasi pendidikan, dinamika tim kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kolaborasi dan kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi dinamika tim kerja antara lain gaya kepemimpinan, pelatihan kerjasama tim, pengembangan kurikulum, manajemen strategik, gratitude, perilaku kewargaan organisasi, dan strategi pengembangan organisasi. Gaya kepemimpinan, pelatihan tim, pengembangan kurikulum, manajemen strategik, gratitude, perilaku kewargaan organisasi, dan strategi pengembangan organisasi merupakan faktor penting dalam memahami dan meningkatkan dinamika tim kerja dalam organisasi pendidikan. Penelitian studi literatur yang akan digunakan dalam penelitian ini melibatkan identifikasi, seleksi, dan analisis sumber-sumber literatur yang relevan dengan tujuan untuk mendalaminya. Studi ini mengintegrasikan berbagai faktor untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana mereka saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kolaborasi dan kinerja tim dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Dengan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat, pengembangan kurikulum yang efektif, dan pengelolaan strategik yang bijak, organisasi pendidikan dapat meningkatkan kualitas kerja tim, memotivasi individu, dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

**Kata Kunci:** Dinamika Tim Kerja, Kinerja, Kolaborasi, Organisasi Pendidikan.

### Abstract

*In the context of educational organizations, team dynamics play a crucial role in enhancing collaboration and performance. Several factors influencing team dynamics include leadership style, team cooperation training, curriculum development, strategic management, gratitude, organizational citizenship behavior, and organizational development strategies. Leadership style, team training, curriculum development, strategic management, gratitude, organizational citizenship behavior, and organizational development strategies are pivotal factors in comprehending and improving team dynamics within educational organizations. The literature review for this study involves the identification, selection, and analysis of relevant literary sources with the aim of delving into them. This study integrates various factors to provide a profound understanding of how they interrelate and contribute to collaboration and team performance in achieving the goals of educational organizations. Through the selection of appropriate leadership styles, effective curriculum development, and strategic management, educational organizations can enhance team quality, motivate individuals, and attain their educational objectives.*

**Keywords:** Collaboration, Educational Organization, Performance, Team Dynamics.



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## **PENDAHULUAN**

Dalam konteks organisasi pendidikan, dinamika tim kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kolaborasi dan kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi dinamika tim kerja antara lain gaya kepemimpinan, pelatihan kerjasama tim, pengembangan konsepsi kurikulum, manajemen strategik, gratitude, perilaku kewargaan organisasi, dan strategi pengembangan organisasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan motivasi kerja (Solihin et al., 2021). Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan melibatkan peningkatan dalam organisasi dan pengembangan pedoman yang disepakati untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Solihin et al., 2021). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kolaborasi dan kinerja tim kerja dalam organisasi pendidikan. Pelatihan kerjasama tim juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kolaborasi dan kinerja tim dalam organisasi pendidikan (Ardias & Asmarni, 2023). Pelatihan kerjasama tim bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan anggota organisasi tentang kerjasama tim dan memperkuat rasa kebersamaan antar anggota organisasi (Ardias & Asmarni, 2023). Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan anggota tim dapat bekerja secara efektif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Pengembangan konsepsi kurikulum juga menjadi faktor yang mempengaruhi dinamika tim kerja dalam organisasi pendidikan (Mustaqim, 2014).

Kurikulum yang dikembangkan dengan baik dapat mempengaruhi kualitas pendidikan dan kompetensi siswa (Mustaqim, 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kurikulum meliputi alasan mengapa kurikulum harus dikembangkan, faktor-

faktor yang mempengaruhi perkembangan kurikulum, dan cara mengembangkan kurikulum (Mustaqim, 2014). Manajemen strategik juga memiliki peran penting dalam dinamika tim kerja dalam organisasi pendidikan (Budiman & Suparjo, 2021). Strategi manajemen pendidikan Islam, misalnya, dapat mempengaruhi kinerja organisasi pendidikan Islam (Budiman & Suparjo, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi strategi manajemen pendidikan Islam meliputi perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi keputusan strategis (Budiman & Suparjo, 2021). Dengan adanya manajemen strategik yang baik, organisasi pendidikan dapat mencapai keunggulan bersaing dan meningkatkan kinerja. Gratitude juga memiliki relevansi dengan dinamika tim kerja dalam organisasi (Salam et al., 2020).

Gratitude dalam konteks organisasi berhubungan dengan perasaan membangun, menghargai, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bahagia (Salam et al., 2020). Gratitude dapat memengaruhi dan memperkuat hubungan antar anggota tim kerja dalam organisasi pendidikan (Salam et al., 2020). Dengan adanya rasa terima kasih yang saling diberikan antar anggota tim, kolaborasi dan kinerja tim dapat meningkat. Perilaku kewargaan organisasi juga dapat mempengaruhi dinamika tim kerja dalam organisasi pendidikan (Ginting et al., 2021). Kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (Ginting et al., 2021). Karyawan yang puas cenderung memberikan kontribusi positif kepada organisasi, seperti membantu rekan kerja dan melebihi ekspektasi kinerja (Ginting et al., 2021). Dengan adanya perilaku kewargaan organisasi yang baik, kolaborasi dan kinerja tim dapat meningkat. Selain itu, strategi

pengembangan organisasi juga dapat mempengaruhi dinamika tim kerja dalam organisasi pendidikan (Sari & Ali, 2019). Strategi pengembangan organisasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengatasi perubahan yang terjadi dalam organisasi (Sari & Ali, 2019). Dalam konteks pendidikan, strategi pengembangan organisasi dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan menghadapi perubahan yang terjadi dalam sistem pendidikan (Sari & Ali, 2019). Dalam kesimpulan, dinamika tim kerja dalam organisasi pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan, pelatihan kerjasama tim, pengembangan konsepsi kurikulum, manajemen strategik, gratitude, perilaku kewargaan organisasi, dan strategi pengembangan organisasi. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kolaborasi dan kinerja tim dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan.

Kolaborasi dan kinerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa faktor yang mempengaruhi kolaborasi dan kinerja antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan profesional. Salah satu faktor yang mempengaruhi kolaborasi dan kinerja adalah gaya kepemimpinan. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Darmawan, 2019). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kolaborasi dalam tim kerja. Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kolaborasi dan kinerja. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi

dan kerja tim dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kolaborasi yang efektif (Djafri, 2020). Budaya organisasi yang terbuka, inklusif, dan saling mendukung dapat meningkatkan kolaborasi dan kinerja tim. Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kolaborasi dan kinerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu dan tim (Maulidiyah et al., 2021). Motivasi yang kuat dapat mendorong individu untuk bekerja keras, berinovasi, dan berkontribusi secara aktif dalam tim kerja. Kompetensi dan keterampilan juga berperan dalam mempengaruhi kolaborasi dan kinerja. Individu yang memiliki kompetensi yang baik dalam bidangnya cenderung lebih efektif dalam berkolaborasi dan mencapai hasil yang baik (Prasetyani et al., 2016).

Pelatihan dan pengembangan profesional juga dapat meningkatkan kompetensi individu dan tim, sehingga meningkatkan kolaborasi dan kinerja (Risdiantoro, 2021). Selain itu, faktor-faktor seperti iklim kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kolaborasi dan kinerja. Iklim kerja yang positif, disiplin kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung kolaborasi dan kinerja yang baik (Djestawana, 2012). Dalam konteks kewirausahaan, faktor-faktor seperti orientasi kewirausahaan, kreativitas, dan akses ke informasi pasar juga dapat mempengaruhi kinerja (Wiwoho, 2018). Orientasi kewirausahaan yang tinggi, kreativitas dalam mengembangkan program pemasaran, dan akses yang baik ke informasi pasar dapat meningkatkan kinerja usaha (Wiwoho, 2018). Secara keseluruhan, kolaborasi dan kinerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan

profesional merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kolaborasi dan kinerja. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor ini dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan kinerja yang baik.

Studi ini akan menginvestigasi dinamika tim kerja dan kinerja dalam konteks organisasi pendidikan, dengan fokus pada faktor-faktor kunci seperti gaya kepemimpinan, pelatihan kerjasama tim, pengembangan konsepsi kurikulum, manajemen strategik, gratitude, perilaku kewargaan organisasi, dan strategi pengembangan organisasi. Keunikan studi ini terletak pada integrasi komprehensif dari berbagai faktor yang mempengaruhi kolaborasi dan kinerja, serta pemahaman mendalam mengenai interaksi kompleks di antara mereka. Studi ini bertujuan untuk memberikan wawasan baru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas organisasi pendidikan melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi dinamika tim kerja dan kinerja di dalamnya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian studi literatur yang akan digunakan dalam penelitian ini melibatkan identifikasi, seleksi, dan analisis sumber-sumber literatur yang relevan dengan tujuan untuk mendalaminya. Langkah awal mencakup pengumpulan sumber-sumber literatur seperti jurnal ilmiah, buku, artikel penelitian, dan laporan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi dinamika tim kerja dan kinerja dalam organisasi pendidikan. Sumber-sumber ini akan dianalisis dan disintesis untuk memahami peran serta interaksi antara faktor-faktor tersebut. Hasil analisis akan digunakan untuk menyusun argumentasi, mengidentifikasi kesimpulan utama, dan

merumuskan rekomendasi yang relevan dalam konteks penelitian ini. Metode ini memungkinkan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi dinamika tim kerja dan kinerja dalam organisasi pendidikan, serta memberikan dasar untuk pengembangan penelitian lanjutan atau tindakan praktis yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam organisasi pendidikan, dinamika kerja tim memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Kolaborasi yang efektif antar anggota tim dapat mempengaruhi kualitas kerja dan tujuan organisasi. Penelitian ini menganalisis secara kritis dinamika kerja tim dalam organisasi pendidikan. Mengenai dinamika kerja tim dalam organisasi pendidikan, beberapa faktor penting telah diidentifikasi. Pemberdayaan (empowerment), kolaborasi tim, pelatihan dan pengembangan, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang mendukung semuanya memainkan peran sentral dalam membentuk kualitas kerja tim dan mencapai tujuan organisasi pendidikan. Pemberdayaan individu dalam tim dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kreativitas. Kolaborasi tim yang baik membuka jalur komunikasi yang memperkuat koordinasi dan sinergi. Pelatihan dan pengembangan memberikan landasan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja. Komunikasi yang efektif memastikan pemahaman dan kerja sama yang baik, sementara kepemimpinan yang mendukung menciptakan lingkungan yang memotivasi dan aman. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas pegawai serta kepuasan kerja guru dalam konteks organisasi pendidikan.

Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini dan bagaimana mengelolanya dengan efektif akan membantu organisasi pendidikan meningkatkan kualitas kerja tim, meningkatkan kolaborasi, dan mencapai tujuan pendidikan mereka. Pemimpin pendidikan dan manajer organisasi harus secara proaktif mempertimbangkan dan mengintegrasikan elemen-elemen ini dalam praktik manajemen mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berdaya saing, dan memuaskan bagi anggota tim mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi strategi manajemen pendidikan meliputi proses perumusan strategi, implementasi yang efektif, dan evaluasi keputusan strategis. Faktor-faktor tersebut memegang peranan penting dalam membentuk arah dan keberhasilan lembaga pendidikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi strategi manajemen pendidikan adalah manajemen proses pembelajaran. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, penilaian, dan tindak lanjut proses pembelajaran merupakan tugas penting bagi kepala sekolah dan guru (Gemnafle & Batlolona, 2021).

Manajemen proses pembelajaran yang efektif menjamin kinerja dan konten yang berkualitas dalam pendidikan. Faktor lainnya adalah sistem pendidikan yang meliputi pengelolaan dan organisasi lembaga pendidikan. Sistem pendidikan mempengaruhi keputusan strategis yang diambil dalam manajemen pendidikan (Subronto et al., 2021). Sistem pendidikan mencakup berbagai aspek seperti pengembangan kurikulum, metode pengajaran, dan praktik penilaian. Ketersediaan dan pengelolaan sumber daya juga

memainkan peran penting dalam manajemen pendidikan. Pendanaan yang memadai, pengelolaan sumber daya yang efektif, dan penyediaan sarana dan prasarana yang diperlukan berkontribusi terhadap keberhasilan lembaga pendidikan (Arsad & Ali, 2021). Sumber daya meliputi sumber daya keuangan, sumber daya manusia, dan sumber daya fisik. Lebih jauh lagi, konsep dan fungsi manajemen pendidikan itu sendiri merupakan faktor penting yang mempengaruhi strategi manajemen. Pemahaman dan penerapan prinsip dan praktik manajemen dalam pendidikan membentuk efektivitas keputusan strategis (Wakila, 2021). Penerapan konsep dan fungsi manajemen menjamin manajemen pendidikan yang efisien dan sukses.

Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan lembaga pendidikan Islam dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pendanaan, praktik manajemen, dan kualitas lembaga pendidikan (Budiman & Suparjo, 2021). Pendanaan yang memadai, praktik manajemen yang efektif, dan pembentukan lembaga pendidikan yang berkualitas berkontribusi terhadap keberhasilan pendidikan Islam. Kesimpulannya, faktor-faktor yang mempengaruhi strategi manajemen pendidikan meliputi manajemen proses pembelajaran, sistem pendidikan, ketersediaan dan pengelolaan sumber daya, konsep dan fungsi manajemen pendidikan, serta faktor-faktor spesifik yang berkaitan dengan pendidikan Islam. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk arah dan keberhasilan lembaga pendidikan dengan memastikan perumusan strategi, implementasi, dan evaluasi yang efektif.

Dalam konteks strategi manajemen pendidikan, sejumlah faktor memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk arah dan keberhasilan

lembaga pendidikan. Faktor-faktor tersebut mencakup manajemen proses pembelajaran yang efektif, sistem pendidikan yang meliputi pengelolaan lembaga pendidikan, ketersediaan dan pengelolaan sumber daya, serta penerapan konsep dan fungsi manajemen pendidikan. Lebih lanjut, dalam konteks pendidikan Islam, pendanaan yang memadai, praktik manajemen yang efektif, dan kualitas lembaga pendidikan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan Islam. Pemahaman dan implementasi prinsip-prinsip manajemen dalam pendidikan memastikan pengambilan keputusan strategis yang efisien dan kesuksesan lembaga pendidikan. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor ini adalah penting dalam mengarahkan manajemen pendidikan yang efektif dan sukses.

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan adalah sebuah aspek yang memainkan peran penting dalam membentuk dinamika dan kinerja organisasi pendidikan. Dalam tulisan ini, kita akan membahas lima gaya kepemimpinan yang telah dikenal dalam konteks pendidikan, yaitu kepemimpinan transformasional, situasional, demokratis, otoriter, dan *laissez-faire*. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang mempunyai dampak positif yang signifikan dalam organisasi pendidikan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpinnya memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi individu. Penelitian oleh Solihin et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja, kinerja, dan kolaborasi dalam tim. Pemimpin transformasional mampu merangsang kreativitas dan inovasi, yang sangat berharga dalam

lingkungan pendidikan yang selalu berkembang.

Gaya kepemimpinan situasional, seperti yang dijelaskan oleh Aisyafarda & Sarino (2019), melibatkan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan tim. Kepemimpinan situasional memungkinkan adaptabilitas, fleksibilitas, dan efektivitas dalam kerja tim. Dengan memahami situasi yang berubah-ubah di dunia pendidikan, pemimpin yang menerapkan gaya ini dapat memaksimalkan potensi anggota tim dalam mencapai tujuan pendidikan. Gaya kepemimpinan demokratis, sebagaimana ditegaskan oleh Jaya (2021), melibatkan partisipasi, keterlibatan, dan pengambilan keputusan bersama dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan demokratis mendorong motivasi, keterlibatan, dan kolaborasi dalam tim. Dalam konteks pendidikan, keterlibatan stakeholder dalam proses pengambilan keputusan dapat memperkuat kontribusi dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Namun, gaya kepemimpinan otoriter, seperti yang disarankan oleh Radiansyah et al. (2016), memiliki dampak yang lebih kompleks dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan otoriter melibatkan pengambilan keputusan tunggal dan kontrol yang ketat. Meskipun dapat berdampak positif pada kedisiplinan dan kinerja, gaya ini dapat menghambat kolaborasi dan partisipasi dalam tim, yang mungkin tidak selalu cocok dengan budaya pendidikan yang berfokus pada kerja sama. Terakhir, gaya kepemimpinan *laissez-faire*, sebagaimana dinyatakan oleh Tuncay et al. (2018), memiliki dampak negatif dalam organisasi pendidikan. Gaya ini melibatkan ketidakintervenans dan kurangnya arahan dari pemimpin. Gaya kepemimpinan

*laissez-faire* dapat menghambat motivasi, kinerja, dan kolaborasi dalam tim, yang tentu saja dapat mengganggu pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam kesimpulan sementara bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam organisasi pendidikan. Setiap gaya kepemimpinan - transformasional, situasional, demokratis, otoriter, dan *laissez-faire* - memiliki dampak yang berbeda dalam motivasi, kinerja, dan kolaborasi dalam tim. Oleh karena itu, pemimpin dalam organisasi pendidikan perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan tujuan organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja dalam tim serta mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Dengan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat, organisasi pendidikan dapat mencapai kemajuan yang lebih baik dan memaksimalkan potensi anggota timnya. Selain pemahaman tentang berbagai gaya kepemimpinan, penting juga bagi pemimpin dalam organisasi pendidikan untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas. Karena lingkungan pendidikan seringkali berubah dengan cepat, pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi yang berkembang akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan. Penting juga untuk mengingat bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi. Sebaliknya, pemimpin yang efektif mungkin perlu menggunakan berbagai gaya kepemimpinan tergantung pada konteks dan tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan harus mampu mengidentifikasi situasi-situasi tertentu di mana gaya kepemimpinan tertentu lebih efektif daripada yang lain.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga merupakan kunci dalam pengaruh

kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. Pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan jelas, mendengarkan dengan baik, dan memfasilitasi dialog yang konstruktif dapat memperkuat hubungan antara anggota tim, siswa, dan stakeholder lainnya dalam lingkungan pendidikan. Pemimpin dalam organisasi pendidikan juga perlu mempertimbangkan nilai-nilai dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dan mencerminkan budaya kerja yang diinginkan. Hal ini akan membantu menciptakan harmoni dalam organisasi dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan jangka panjang.

Terakhir, pemimpin dalam organisasi pendidikan harus memiliki kesadaran akan dampak jangka panjang dari gaya kepemimpinan mereka terhadap pengembangan individu dan pertumbuhan organisasi. Kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan potensi individu dan pemimpin-pemimpin masa depan akan membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang berkelanjutan dan berkualitas. Penting untuk diingat bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi pendidikan bukanlah pendekatan satu ukuran cocok untuk semua. Memahami karakteristik dan dampak dari berbagai gaya kepemimpinan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan situasional, adalah kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif dalam konteks pendidikan yang terus berubah. Dengan demikian, pemimpin pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk masa depan pendidikan dan memastikan kesuksesan siswa dan seluruh organisasi pendidikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam dunia pendidikan, dinamika tim kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kolaborasi dan kinerja. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, pelatihan kerjasama tim, pengembangan kurikulum, manajemen strategik, rasa terima kasih, perilaku kewargaan organisasi, dan strategi pengembangan organisasi memiliki dampak signifikan pada dinamika tim kerja dan pencapaian tujuan pendidikan. Gaya kepemimpinan, termasuk transformasional, situasional, dan demokratis, dapat memotivasi tim menuju hasil yang lebih baik. Pelatihan kerjasama tim memberikan landasan pengetahuan yang mendukung kinerja tim yang efektif, sementara pengembangan konsepsi kurikulum memengaruhi kualitas pendidikan dan kompetensi siswa. Oleh sebab itu kepada seluruh penyelenggara pendidikan agar dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika kerja agar stabilitas organisasi tetap dapat berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228.
- Ardias, W. S., & Asmarni, D. (2023). Pelatihan Kerjasama Tim (Team Work) Pada OSIS SMK Negeri 3 Padang. *Journal of Social Outreach*, 2(1), 1-12.
- Arsad, M. and Ali, H. (2021). Faktor yang mempengaruhi sistem pendidikan islam: pendanaan, manajemen, dan lembaga pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 1-10.
- Budiman, S. and Suparjo, S. (2021). Manajemen strategik pendidikan islam. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3).
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244-256.
- Djafri, N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja kepala sekolah di pendidikan anak usia dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 940.
- Djestawana, I. G. G. (2012). Pengaruh pengembangan organisasi, kepemimpinan, jenjang karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai puskesmas. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 6(6), 261-266.
- Gemnafle, M. and Batlolona, J. (2021). Manajemen pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (Jppgi)*, 1(1), 28-42.
- Ginting, D., Ivanna, J., & Nababan, R. (2021). Perilaku kewargaan organisasi bagi guru untuk meningkatkan kinerja profesi keguruan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 18(1), 1.
- Jaya, W. (2021). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286-1294.
- Maulidiyah, R., Puspitasari, S., & Redjeki, E. (2021). Hubungan faktor kapabilitas, motivasi, dan pendayagunaan sdm terhadap kinerja pada pegawai puskesmas. *Sport Science and Health*, 3(8), 586-594.

- Mustaqim, Y. (2014). Pengembangan konsepsi kurikulum dalam pendidikan islam. *Edukasia : Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 9(1).
- Prasetyani, D., Purusa, N., & Hasbianto, I. (2016). Studi empiris wirausaha perempuan di surakarta : faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, hambatan dan keberhasilan usaha. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Radiansyah, R., Surachman, S., & Sunaryo, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan penerimaan teknologi sistem informasi manajemen pemerintah dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi pada direktorat jenderal perbendaharaan). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 683-696.
- Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru madrasah ibtidaiyah se-kota batu. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 144-157.
- Salam, M., Aulia, A., & Sari, E. (2020). Gratitude dalam konteks organisasi. *Jurnal Diversita*, 6(1), 77-86.
- Sari, V. N., & Ali, H. (2019). Perumusan Strategi Bagi Universitas Putra Indonesia Yptk Padang Untuk Meraih Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(1), 7-16.
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kepuasan pekerjaan guru dan motivasi kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 279.
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kepuasan pekerjaan guru dan motivasi kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 279.
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kepuasan pekerjaan guru dan motivasi kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 279.
- Subronto, S., Ali, H., & Rosadi, K. (2021). Faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan islam: sistem pendidikan, pengelolaan pendidikan, dan tenaga pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 24-34.
- Tuncay, F., Yaşar, Ö., & Sevimligül, G. (2018). Conflict management styles of nurse managers working in inpatient institutions: the case of turkey. *Journal of Nursing Management*, 26(8), 945-952.
- Wakila, Y. (2021). Konsep dan fungsi manajemen pendidikan. *Jurnal Ilmiah Social Teknik*, 3(1), 49-62.
- Wiwoho, G. (2018). Orientasi Kewirausahaan, Kreativitas Program Pemasaran serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pemasaran UMKM: Sebuah agenda Penelitian. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 54-70.