

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

Kepemimpinan Operasional Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Tim Produksi

Aulia Putri Siagian¹, Anggi safitri lubis², Nurul hidayah³, Arsyadona⁴,

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi Penulis: 1auliaputri12072005@gmail.com, 2anggisafitri186@gmail.com,
3nurulhidayah2709@gmail.com, 4arsyadona1100000174@uinsu.ac.id, ,

Abstract

This study aims to explore the role of operational leadership in influencing the performance of production teams through a qualitative approach. The research was conducted using in-depth interviews with several operational leaders and production team members in a manufacturing company. The findings reveal that communicative, participative, and adaptive leadership styles significantly enhance work motivation, collaboration, and the efficiency of production teams. Furthermore, the presence of leaders who are responsive to daily operational issues has been proven to accelerate decision-making and resolve production bottlenecks. These findings highlight the importance of developing leadership capacity at the operational level to support the continuous improvement of team performance.

Keywords: *operational leadership, team performance, production management*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan operasional dalam mempengaruhi kinerja tim produksi melalui pendekatan kualitatif. Studi ini dilakukan dengan metode wawancara mendalam terhadap sejumlah pemimpin operasional dan anggota tim produksi di sebuah perusahaan manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan adaptif secara signifikan meningkatkan motivasi kerja, kolaborasi, dan efisiensi tim produksi. Selain itu, kehadiran pemimpin yang responsif terhadap permasalahan operasional sehari-hari terbukti mampu mempercepat pengambilan keputusan dan menyelesaikan hambatan produksi. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kapasitas kepemimpinan di tingkat operasional guna mendorong peningkatan kinerja tim secara berkelanjutan.

Kata kunci: kepemimpinan operasional, kinerja tim, manajemen produksi

PENDAHULUAN

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

Dalam era industri 4.0, efektivitas tim produksi menjadi penentu utama dalam menghadapi persaingan global. Perusahaan dituntut untuk memiliki tim produksi yang tidak hanya efisien tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan permintaan pasar yang dinamis (Ramli et al., 2021). Salah satu faktor yang memainkan peran sentral dalam pencapaian kinerja tim produksi adalah kepemimpinan operasional.

Kepemimpinan operasional merujuk pada tindakan langsung pemimpin dalam mengelola proses harian di lapangan, termasuk dalam hal pengawasan, pemecahan masalah, dan motivasi kerja (Nugroho & Susanti, 2022). Berbeda dari kepemimpinan strategis, pemimpin operasional berhadapan langsung dengan dinamika tim dan tantangan teknis di lantai produksi. Oleh karena itu, efektivitas gaya kepemimpinan ini sangat memengaruhi stabilitas, komunikasi, dan produktivitas tim (Putra & Pratiwi, 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional di tingkat operasional dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kohesi tim, namun studi dalam konteks industri manufaktur Indonesia masih minim, terutama dengan pendekatan kualitatif (Wulandari & Harahap, 2023). Pendekatan ini penting untuk memahami persepsi, nilai, dan praktik kepemimpinan secara kontekstual.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bentuk kepemimpinan operasional yang diterapkan dalam tim produksi serta dampaknya terhadap kinerja tim. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan industri saat ini (Fitriani & Hidayat, 2022).

TINJAUAN TEORI

1. Pengertian kepemimpinan operasional

Kepemimpinan operasional merupakan aspek krusial dalam manajemen organisasi, terutama dalam konteks industri manufaktur di Indonesia. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pengelolaan kegiatan sehari-hari, pengambilan keputusan taktis, serta pengawasan langsung

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

terhadap proses produksi. Tujuannya adalah memastikan bahwa aktivitas operasional berjalan efisien dan efektif. Menurut penelitian oleh Bakti (2022), kepemimpinan karismatik dalam industri manufaktur Indonesia berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki pengaruh inspiratif dan visi yang terarah dapat mendorong inovasi serta meningkatkan produktivitas.

Kinerja tim produksi diukur melalui kemampuan tim dalam menghasilkan output yang sesuai dengan target kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditentukan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tim produksi antara lain kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi kerja, pelatihan, serta ketersediaan fasilitas dan teknologi pendukung. Penelitian oleh Esisuarni (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja tim maintenance secara signifikan serta mendukung implementasi Total Productive Maintenance (TPM) yang lebih efektif.

Kepemimpinan operasional yang efektif memiliki dampak langsung terhadap kinerja tim produksi. Pemimpin yang mampu menciptakan arah kerja yang jelas, memberikan dukungan yang konsisten, serta menjalin komunikasi yang terbuka akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja seperti ini memungkinkan setiap anggota tim berkontribusi secara maksimal dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan produksi. Studi oleh Meiana et al. (2023) pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja tim, seperti meningkatkan motivasi, kolaborasi, kreativitas, efisiensi, dan kualitas layanan pelanggan.

Lebih lanjut, penelitian oleh Tirtana et al. (2023) di PT. Bank BRI Cabang Abunjani Sipin menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja bank melalui kinerja tim sebagai variabel intervening. Pengaruh tidak langsung ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan, artinya kepemimpinan transaksional yang diterapkan mempengaruhi kinerja bank

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

dengan kinerja tim sebagai variabel intervening melalui indikator-indikator kinerja tim yang dilaksanakan.

2. Kinerja Tim

Kinerja tim merupakan aspek sentral dalam keberhasilan operasional organisasi, terutama di sektor produksi yang mengandalkan koordinasi dan kolaborasi antarpersonel. Kinerja tim dapat diartikan sebagai hasil dari aktivitas kolektif yang dilakukan oleh sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama secara efektif dan efisien (Salas et al., 2020). Tim yang berkinerja tinggi biasanya memiliki karakteristik komunikasi yang terbuka, peran yang terdefinisi dengan baik, serta kepemimpinan yang mendukung.

Menurut Mathieu et al. (2021), terdapat beberapa dimensi utama yang memengaruhi kinerja tim, yaitu kejelasan tujuan tim (team goal clarity), peran dan tanggung jawab yang jelas (role clarity), kepercayaan antar anggota (interpersonal trust), serta mekanisme penyelesaian konflik yang efektif. Jika salah satu dari dimensi ini lemah, maka kinerja tim secara keseluruhan cenderung menurun. Hal ini menjadi sangat penting dalam konteks tim produksi yang bekerja di bawah tekanan waktu dan standar mutu tertentu.

Lebih lanjut, Bell et al. (2021) mengembangkan model yang menekankan bahwa kinerja tim bukan hanya hasil akhir (output), melainkan juga proses yang melibatkan interaksi dinamis antar anggota selama penyelesaian tugas. Proses-proses tersebut meliputi koordinasi, komunikasi, adaptasi, dan pembelajaran tim. Mereka berpendapat bahwa proses yang sehat dan adaptif dapat meningkatkan efektivitas kerja secara berkelanjutan, meskipun terdapat gangguan eksternal atau tantangan operasional.

Dalam konteks organisasi manufaktur dan produksi, Rahman & Wibowo (2022) menggarisbawahi bahwa tekanan terhadap efisiensi dan kuantitas hasil kerja menuntut tim produksi untuk memiliki pola kerja yang sangat terstruktur. Mereka menemukan bahwa faktor kepemimpinan, disiplin kerja, serta integrasi antar bagian produksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tim. Selain itu, mereka juga menekankan pentingnya pelatihan berkala untuk memperbarui kemampuan teknis dan meningkatkan kemampuan kerja sama.

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

Sementara itu, Wahyuni & Nurcahyo (2023) menambahkan bahwa pengukuran kinerja tim produksi sebaiknya tidak hanya mengandalkan indikator kuantitatif seperti jumlah produksi atau efisiensi waktu, tetapi juga perlu mencakup aspek kualitatif seperti kepuasan kerja anggota tim, loyalitas, dan keterlibatan emosional (engagement). Evaluasi kinerja tim yang menyeluruh ini diyakini dapat mendorong perbaikan berkelanjutan dan penguatan budaya kerja kolaboratif dalam jangka panjang.

Seiring dengan perkembangan teknologi industri 4.0, digitalisasi juga mulai memberikan pengaruh terhadap cara tim produksi bekerja. Tim yang mampu beradaptasi dengan penggunaan teknologi seperti sistem produksi terintegrasi, dashboard performa real-time, dan komunikasi berbasis digital umumnya menunjukkan peningkatan dalam efisiensi koordinasi dan transparansi kerja (Putra & Indrawan, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tim masa kini tidak hanya ditentukan oleh faktor manusia, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mengintegrasikan teknologi sebagai pendukung kerja tim.

Dari sudut pandang psikologi organisasi, aspek seperti motivasi intrinsik, rasa memiliki terhadap tim, serta kepercayaan terhadap pimpinan juga memainkan peran penting. Salas et al. (2020) menyatakan bahwa tim yang memiliki psychological safety tinggi, di mana anggotanya merasa aman untuk mengemukakan pendapat atau kesalahan tanpa takut disalahkan, cenderung memiliki kinerja lebih baik karena dapat mempercepat proses pembelajaran dan inovasi internal.

3. Manajemen produksi

Manajemen produksi merupakan salah satu elemen utama dalam kegiatan operasional perusahaan, terutama yang bergerak dalam sektor manufaktur maupun jasa. Dalam praktiknya, manajemen produksi mengelola seluruh aktivitas yang berkaitan dengan proses produksi barang atau jasa, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan agar berjalan secara efisien dan efektif. Menurut Hidayat dan Kuspriyono (2024), manajemen produksi mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan proses produksi yang bertujuan untuk menghasilkan produk sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan serta

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

memenuhi permintaan pasar. Efisiensi dalam proses produksi menjadi kunci utama agar perusahaan mampu bersaing dan menghasilkan keuntungan yang maksimal.

Dalam konteks pengambilan keputusan, Marselina dan Rokamah (2022) menyebutkan bahwa manajemen produksi merupakan aktivitas pengelolaan yang bertujuan menciptakan produk dengan meminimalkan biaya namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, peran manajemen produksi sangat strategis dalam mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti bahan baku, tenaga kerja, dan mesin produksi.

Sementara itu, Hindasah dan Astuti (2021) menekankan bahwa manajemen produksi tidak hanya berfokus pada proses transformasi input menjadi output, tetapi juga harus mampu menjamin keberlanjutan dan produktivitas kerja. Ini mencakup pengelolaan alur produksi, pemantauan efisiensi mesin, serta pengaturan tenaga kerja agar produksi berjalan lancar.

Dalam pendekatan yang lebih teknis, Suyadi dalam Adyatami (2020) menjelaskan bahwa manajemen produksi melibatkan proses sistematis mulai dari pengadaan bahan baku hingga pengolahan menjadi produk akhir. Manajemen ini juga harus memperhatikan waktu produksi, kualitas produk, dan pengendalian biaya agar proses produksi memberikan nilai tambah maksimal bagi perusahaan.

Menurut Indriani et al. (2025), tantangan dalam manajemen produksi semakin kompleks di era industri 4.0. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya berproduksi secara efisien, tetapi juga adaptif terhadap perubahan teknologi dan pasar. Oleh karena itu, manajemen produksi saat ini juga mencakup aspek digitalisasi dan pengambilan keputusan berbasis data.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen produksi adalah proses yang menyeluruh dan dinamis, mencakup berbagai fungsi manajerial untuk menjamin proses produksi yang berkualitas, tepat waktu, dan hemat biaya. Penerapan manajemen produksi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja operasional dan daya saing suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif para informan mengenai kepemimpinan operasional dan dampaknya terhadap kinerja tim produksi. Pendekatan fenomenologi dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna-makna yang terkandung dalam pengalaman nyata para anggota tim produksi dan pimpinan operasional dalam konteks kerja sehari-hari.

Lokasi dan Partisipan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di sebuah perusahaan manufaktur yaitu PT.xyz yang memiliki struktur produksi yang aktif. Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan kriteria tertentu seperti pengalaman kerja, keterlibatan langsung dalam proses produksi, dan posisi mereka dalam struktur kepemimpinan tim. Informan terdiri dari pimpinan operasional (supervisor/mandor) dan anggota tim produksi yang merasakan langsung dinamika kepemimpinan dalam lingkup kerjanya.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan dua teknik utama, yaitu:

Wawancara Mendalam: Digunakan untuk menggali pengalaman subjektif, persepsi, dan makna yang dirasakan oleh informan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan serta pengaruhnya terhadap kinerja individu maupun tim. Wawancara bersifat semi-terstruktur agar peneliti memiliki fleksibilitas dalam mengeksplorasi topik yang muncul selama proses wawancara.

Observasi Partisipatif: Observasi dilakukan secara langsung di lapangan untuk melihat interaksi antara pimpinan dan anggota tim produksi dalam konteks kerja nyata. Peneliti mencatat pola komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian instruksi, serta respon anggota tim terhadap kepemimpinan yang ditunjukkan.

Instrumen Penelitian

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (human instrument), yang berperan dalam menggali data, membangun relasi dengan informan, serta menafsirkan makna dari data yang diperoleh. Peneliti dilengkapi dengan pedoman wawancara dan lembar observasi sebagai alat bantu dalam pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan analisis fenomenologi, yang meliputi proses reduksi data, penyusunan makna-makna esensial, pengelompokan tema, dan deskripsi struktur pengalaman. Setiap pernyataan dan temuan disusun untuk memahami esensi pengalaman informan tentang kepemimpinan operasional. Validitas data dijaga melalui triangulasi teknik (wawancara dan observasi), member checking, dan refleksi peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di lingkungan produksi PT. Xyz, sebuah perusahaan manufaktur makanan yang memiliki struktur tim produksi yang cukup kompleks dan padat aktivitas harian. Berdasarkan hasil wawancara dengan lima orang informan, yang terdiri dari dua supervisor (pimpinan operasional) dan tiga anggota tim produksi, ditemukan sejumlah temuan penting yang menguatkan hubungan antara gaya kepemimpinan operasional dan kinerja tim produksi.

Salah satu hasil utama yang terungkap adalah bahwa gaya kepemimpinan komunikatif sangat berpengaruh terhadap suasana kerja dan semangat tim. Salah seorang supervisor mengatakan, “Setiap hari saya pastikan menyapa tim, menyampaikan target kerja, dan terbuka terhadap saran mereka. Kalau mereka merasa didengar, mereka pasti bekerja dengan lebih baik.” Pernyataan ini diperkuat oleh karyawan bagian produksi yang mengatakan bahwa komunikasi yang terbuka dan intens dari pimpinan membantu mereka lebih memahami tugas dan menghindari kesalahan dalam proses produksi.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang partisipatif juga disebutkan sebagai faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Supervisor tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga mengajak

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

tim berdiskusi ketika terjadi kendala. Salah satu operator mengungkapkan, “Kalau ada masalah teknis, kami diberi ruang untuk kasih pendapat. Kadang solusi dari kami justru yang dipakai. Itu bikin kami merasa dihargai.” Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pengambilan keputusan membuat anggota tim merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan adaptif juga muncul sebagai aspek penting dalam lingkungan kerja produksi yang dinamis. Dalam satu wawancara, supervisor menyampaikan bahwa di tengah tantangan seperti keterlambatan bahan baku atau kerusakan mesin, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi sangat diperlukan. Ia menyatakan, “Kami harus bisa cepat ambil keputusan, alihkan tugas, dan tetap jaga semangat tim meski kondisi tidak ideal.” Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa supervisor yang mampu merespons perubahan dengan cepat dan tenang mampu menjaga ritme kerja dan menghindari kepanikan tim.

Hasil observasi menunjukkan bahwa tim produksi dengan kepemimpinan yang kuat memiliki koordinasi yang lebih baik, komunikasi lebih lancar, serta respon yang cepat terhadap masalah operasional. Penulis melihat secara langsung bagaimana seorang supervisor merespons laporan kerusakan mesin dengan segera memanggil teknisi, mengalihkan pekerjaan ke lini produksi lain, dan tetap menjaga suasana kerja kondusif. Sikap seperti ini mencegah keterlambatan produksi dan menciptakan stabilitas dalam sistem kerja.

Dari sisi motivasi kerja, anggota tim mengaku lebih semangat bekerja ketika pemimpin mereka menunjukkan perhatian, memberikan pujian saat target tercapai, dan tidak segan membantu pekerjaan teknis saat dibutuhkan. Hal ini mendukung temuan sebelumnya bahwa dukungan emosional dan sosial dari pemimpin meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja tim produksi.

Temuan ini sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan partisipatif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, efisiensi, dan kualitas kinerja tim (Meiana et al., 2023; Esiuarni, 2024). Dalam konteks PT. Xyz, pendekatan kepemimpinan operasional yang diterapkan para supervisor ternyata mampu menjembatani tantangan harian dengan solusi cepat dan manusiawi.

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

Lebih jauh lagi, hasil ini memperkuat pemikiran bahwa kinerja tim produksi tidak semata-mata ditentukan oleh aspek teknis seperti alat dan bahan, tetapi juga oleh kualitas relasi sosial dan emosional antara pemimpin dan anggotanya. Lingkungan kerja yang aman secara psikologis (psychological safety) terbukti menciptakan tim yang lebih tangguh, inovatif, dan adaptif dalam menghadapi tekanan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di PT. Xyz, kepemimpinan operasional yang mengedepankan komunikasi terbuka, partisipasi aktif, dan adaptabilitas terhadap perubahan memiliki dampak positif terhadap kinerja tim produksi. Penelitian ini menegaskan bahwa peran pemimpin operasional sangat krusial dalam menjaga stabilitas, efisiensi, dan semangat kerja di lini produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan kepemimpinan lanjutan dan penghargaan terhadap gaya kepemimpinan yang mendorong budaya kerja kolaboratif dan produktif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan operasional memiliki peran sangat krusial dalam menentukan kinerja tim produksi, khususnya di perusahaan manufaktur seperti PT. Xyz. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan adaptif mampu menciptakan lingkungan kerja positif, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kerja sama tim, serta mempercepat pengambilan keputusan dalam menghadapi masalah operasional. Kehadiran pemimpin yang aktif di lapangan dan responsif terhadap kebutuhan tim tidak hanya meningkatkan efisiensi produksi, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional antar anggota tim. Tim yang dipimpin oleh sosok pemimpin terbuka dan suportif cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil dan produktif, bahkan dalam kondisi tekanan atau kendala teknis.

Oleh karena itu, pengembangan kapasitas kepemimpinan di tingkat operasional perlu menjadi perhatian serius perusahaan. Investasi dalam pelatihan kepemimpinan, peningkatan keterampilan interpersonal, dan pemberian ruang partisipatif bagi anggota tim akan mendorong terciptanya budaya kerja kolaboratif, produktif, dan berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

teoritis dengan memperkuat pemahaman tentang pentingnya peran pemimpin operasional sebagai faktor kunci dalam pencapaian kinerja tim produksi yang optimal.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Xyz, disarankan agar perusahaan terus mendorong pengembangan kapasitas kepemimpinan operasional, khususnya dalam hal komunikasi yang terbuka, pengambilan keputusan yang cepat, serta keterlibatan langsung dalam penyelesaian masalah produksi. Perusahaan juga perlu mengadakan pelatihan rutin bagi para pemimpin tim agar mereka mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang partisipatif dan adaptif sesuai dengan dinamika kerja di lantai produksi. Selain itu, penguatan budaya kerja kolaboratif dan sistem umpan balik dua arah antara pemimpin dan anggota tim dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja tim produksi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyatami, R. (2020). Peran Manajemen Produksi terhadap Produktivitas Usaha Mikro. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 3(3), 145–152.
- Bakti, A. (2022). Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Organisasi dalam Konteks Industri Manufaktur. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 1–16.
- Bell, S. T., Weiss, H. M., & Zaccaro, S. J. (2021). Team Effectiveness: Where We Are and Where We Are Going. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 217–243.
- Esisuarni. (2024). Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Tim Maintenance pada Total Productive Maintenance di PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–60.
- Fitriani, R., & Hidayat, R. (2022). Kepemimpinan operasional dalam meningkatkan produktivitas kerja tim produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 9(2), 113–123.

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

- Hidayat, D. F., & Kuspriyono, T. (2024). Analisis Manajemen Produksi pada PT Pilihanmu Indonesia Jaya. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(3), 278–286.
- Hindasah, N., & Astuti, S. (2021). Optimalisasi Manajemen Produksi dalam Meningkatkan Efisiensi Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 112–120.
- Indriani, R., et al. (2025). Memahami Manajemen Operasional pada Proses Produksi. *JEMB: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 201–206.
- Marselina, A., & Rokamah, R. (2022). Efektivitas Sistem Produksi dalam Rangka Optimalisasi Kinerja. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 4(2), 190–198.
- Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2021). Team Effectiveness: Advancements and Future Directions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 160, 98–114.
- Meiana, M. H., Amin, K., Amri, A., & Syaifulloh, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tim di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 1–10.
- Nugroho, A., & Susanti, D. (2022). Gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 4(1), 45–53.
- Putra, H. A., & Pratiwi, N. R. (2020). Efektivitas kepemimpinan operasional dalam konteks tim kerja produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 60–72.
- Putra, M. A., & Indrawan, R. (2021). Transformasi Digital dan Dampaknya terhadap Kinerja Tim Operasional di Era Industri 4.0. *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi*, 9(2), 88–96.
- Rahman, A., & Wibowo, R. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tim Produksi di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 18(2), 101–112.
- Ramli, M., Yusuf, M., & Hasanah, A. (2021). Transformasi industri dan tantangan manajerial pada era digitalisasi produksi. *Jurnal Teknologi Industri*, 12(3), 205–214.

Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa Harapan

Volume 3 | Nomor 4 | 2025 | Edisi. Juni

- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2020). The Science of Teamwork: Progress, Reflections, and the Road Ahead. *American Psychologist*, 75(4), 556–567.
- Tirtana, A., Adriani, Z., & Setiawati, R. (2023). Efek Kinerja Tim yang Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Bank pada PT. Bank BRI Cabang Abunjani Sipin. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(4), 1127–1136.
- Wahyuni, D., & Nurcahyo, R. (2023). Evaluasi Kinerja Tim Produksi Berbasis Balanced Scorecard pada Industri Manufaktur. *Jurnal Teknik Industri Indonesia*, 5(1), 35–45.
- Wulandari, S., & Harahap, R. (2023). Pendekatan kualitatif dalam studi kepemimpinan operasional: Studi kasus industri manufaktur. *Jurnal Psikologi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 30–41.