

PERANAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *TEAMWORK* DALAM MEMBENTUK KOMITMEN JIWA KORSA

Marshanda Aulia Divali¹, Siska Adinda Prabowo Putri²

Fakultas Psikologi Universitas AKI

sisca.adinda@unaki.ac.id

Abstract

This research aims to examine and analyze the relationship between transformational leadership and teamwork and teamwork commitment among members of the Ditsamapta Polda Jateng. Corporate spirit commitment is measured using a Likert scale which is based on three aspects of organizational commitment according to Allen & Meyer, namely affective, sustainable and normative commitment. Transformational leadership is measured using a Likert scale which is based on the characteristics of transformational leadership from Bass & Avolio, namely idealized influence (or charismatic influence), inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration. The teamwork variable is measured using a Likert scale based on Ohland's theory, namely Contributing to the team's work, Interacting with teammates, Keeping the team on track, Expecting quality, Having relevant knowledge, skills and abilities. The sample used was 131 members of the Central Java Regional Police Dit Samapta. The data analysis used is multiple regression analysis. The results of this research prove that there is a simultaneous relationship between transformational leadership and teamwork and teamwork commitment, while separately it is also proven that transformational leadership is positively correlated with teamwork commitment. And also teamwork is positively correlated with team spirit commitment. Meanwhile, transformational leadership and teamwork influence performance by 69.8% and the remaining 30.2% is influenced by other factors..

Keywords: *community spirit commitment, transformational leadership, teamwork*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan kepemimpinan transformasional dan teamwork dengan komitmen jiwa korsa pada anggota Ditsamapta Polda Jateng. Komitmen jiwa korsa diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada tiga aspek komitmen organisasi menurut Allen & Meyer, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif. Kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada karakteristik kepemimpinan transformasional dari Bass & Avolio yaitu *idealized influence (or charismatic influence)*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Variabel *teamwork* diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada teori Ohland yaitu *Contributing to the team's work*, *Interacting with teammates*, *Keeping the team on track*, *Expecting quality*, *Having relevant knowledge, skill and abilities*. Sampel yang digunakan sebanyak 131 anggota DitSamapta Polda Jateng. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan terdapat hubungan simultan antara kepemimpinan transformasional dan *teamwork* dengan komitmen jiwa korsa, sedangkan secara terpisah juga terbukti kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan komitmen jiwa korsa. Dan juga *teamwork* berkorelasi positif dengan komitmen jiwa korsa. Adapun kepemimpinan transformasional dan *teamwork* mempengaruhi kinerja sebesar 69,8% dan sisanya 30,2% dipengaruhi faktor lainnya.

Kata kunci: *Komitmen jiwa korsa, Kepemimpinan transformasional, Teamwork*

PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia saat ini dihadapkan pada tantangan tugas yang semakin berat dan kompleks. Kepolisian Republik Indonesia (Polri) sesuai dengan tugas pokoknya sebagai penegak hukum, menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta sebagai pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat harus mampu mengemban tugas dengan Profesional, Modern dan Terpercaya (Promoter). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, termasuk dalam organisasi kepolisian. Salah satu fungsi teknis Kepolisian Negara Republik Indonesia yang memegang peranan penting dalam rangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Direktorat Sabhara Polda Jawa Tengah (selanjutnya disingkat Ditsabhara Polda Jateng). Ditsabhara bertugas menyelenggarakan kegiatan Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli (selanjutnya disingkat Turjawali), bantuan satwa, pengamanan unjuk rasa, dan pengendalian massa.

Oleh karena itulah dibutuhkan komitmen jiwa korsa (*esprit de corps*) yang tinggi dari masing-masing anggotanya. Menurut Hadi (2019) kebanggaan dan penghormatan terhadap profesi atau organisasi dikenal dengan istilah *Esprit de Corps* (Jiwa Korsa). Pengertian *Esprit de Corps* menurut kamus Merriam-Webster adalah “*the common spirit existing in the members of a group and inspiring enthusiasm, devotion, and strong regard for the honor of the group*” (Semangat yang dimiliki setiap anggota kelompok dan mengobarkan semangat yang besar, kesetiaan, serta bakti yang kuat akan kehormatan kelompok).

Komitmen jiwa korsa dari anggota Ditsamapta sangat dibutuhkan karena sebagai satuan elit Polri bertugas menanggulangi ancaman Kamtibmas yang berintensitas tinggi dimana Korps Ditsabhara dituntut harus siap mengemban tugas dari ancaman dan gangguan keamanan yang saat ini masih terjadi misalnya ancaman nyata kelompok teroris bersenjata menjadi pekerjaan yang harus diselesaikan Polri khususnya anggota Ditsamapta yang ditugaskan langsung dilapangan. Anggota Ditsamapta lebih sering menggantikan kepolisian Dalmas ketika personil Kepolisian kewilayahan tidak memadai, seperti kondisi saat ini dimana Pilkada sudah mulai

dipersiapkan sehingga anggota Ditsamapta juga sudah banyak yang diperbantukan untuk pengamanan kegiatan. Salah satu contohnya kegiatan Pilkades serentak di Tegal tahun 2023 ini dimana Suprianto dalam artikel online rri.go.id (2023) menyatakan bahwa sebagai bentuk komitmen Polri dalam menjaga keamanan masyarakat maka gabungan tim dari SatDitsamapta dan Ditsamapta Polda Jateng, Polres Brebes, Polres Tegal Kota dan Polres Pemalang didatangkan langsung untuk memperkuat penjagaan dan pengamanan tahapan pilkades serentak tersebut di 47 Desa se-Kabupaten Tegal yang digelar pada 11 Oktober 2023 lalu. Bahkan di tahun 2021, sebagai bentuk komitmen jiwa korsa dari Dit Samapta Polda Jateng, mereka juga melaksanakan kegiatan Patroli Cipta Kondisi yang dilakukan oleh Tim Denok yang diawaki oleh para polwan di wilayah Museum Mandala Bhakti, Wisma Perdamaian dan Balaikota untuk melakukan kegiatan pembagian masker serta himbuan agar selalu menjaga protokol kesehatan seperti 4M (Memakai masker, Mencuci tangan, Menjaga jarak, Menghindari kerumunan). Namun sayangnya disisi lain komitmen yang ingin ditegakkan oleh Ditsamapta ini dirusak oleh tindakan dari oknum –oknum yang tidak bertanggung jawab, seperti yang dikemukakan oleh berita online [Balipost.com](https://balipost.com) (2023), bahwa anggota Provos Polda Bali menangkap anggota Ditsamapta di Buleleng beberapa waktu lalu karena ybs tertangkap melakukan menggelapkan tiga mobil dan delapan sepeda motor sewaan dimana motif pelaku melakukan hal tersebut karena ybs kecanduan judi online sehingga pelaku mendapatkan sanksi berat yaitu PDTH (Penghentian Dengan Tidak Hormat)

Tinggi atau rendahnya komitmen jiwa korsa bagi anggota Ditsamapta Polda Jateng sangat dipengaruhi oleh salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan adalah salah satu fungsi kunci manajemen organisasi, karena kepemimpinan yang kuat dapat membantu organisasi dalam perjuangan permanen mereka untuk semakin kompetitif, karena membantu menyelaraskan orang, waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Berson et al., 2001). Pemimpin dituntut untuk menentukan dan mempengaruhi komitmen pekerja (Mohd & Arshad, 2019); (Almutairi, 2015)). Pekerja yang merasakan kepuasan bekerja dengan pemimpinnya akan menyebabkan mereka tetap terlibat dalam aktivitas organisasi

(Mohd & Arshad, 2019). Ramachandran & Krishnan (2009), menemukan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu komitmen pekerja, dimana ketika tujuan individu dalam tim selaras dengan tujuan organisasi, maka komitmen terhadap organisasi akan ada dan dengan demikian akan tercipta motivasi dan terus bertahan dalam organisasi.

Rao & Abdul (2015), juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pekerja dan komitmen organisasi. Orang yang menerima beberapa manfaat dari orang lain mungkin secara tidak langsung memiliki kecenderungan untuk kembali atau merasa berkewajiban untuk membalas budi. Pemimpin yang mendapatkan kepercayaan dari anggotanya akan cenderung mudah untuk menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam tim karena kepercayaan dalam organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan interaksi antara atasan dan bawahan yang tercermin dalam cara pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Salah satu fungsi inti kepemimpinan yang efektif yaitu meningkatnya iklim kepercayaan antara rekan kerja dan bawahan (Judeh, 2012) dan interaksi ini dikenal sebagai timbal balik positif (Caliendo et al., 2012). Ketika para pemimpin mengungkapkan kepedulian terhadap pengikut, mempertimbangkan kebutuhan individu mereka, mengarahkan perilaku mereka ke arah kepuasan kebutuhan dan preferensi bawahan dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung psikologis, karyawan mungkin merasa terdorong untuk membalas dengan komitmen kepada organisasi. Pemindehan emosional dari pemimpin ke organisasi ini berasal dari moralitas dan prinsip-prinsip yang didorong oleh nilai berdasarkan norma timbal balik dan praktik sosialisasi ((Meyer et al., 2012); (Johnson et al., 2010)). Namun Tindaon & Hidayat (2023) dalam penelitiannya justru mengemukakan sebaliknya bahwa kepemimpinan transformasional tidak berkorelasi dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan perspektif kerja tim, bagian Ditsamapta yang memiliki risiko vital semakin penting dibutuhkan kerjasama tim yang solid dengan kata lain, kerja tim sangat penting di semua tingkatan sektor organisasi terutama Ditsamapta. Kerja tim dapat diharapkan secara positif mempengaruhi kinerja organisasi serta meningkatkan

komitmen karyawan terhadap organisasi. Zincirkiran et al. (2015), mengemukakan bahwa *teamwork* yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi serta performa organisasi dimana pendekatan tim secara multidisiplin anggota harus bekerja sama dengan bidang lainnya, dan mendukung layanan, tanpa mengorbankan misinya yang esensial. Víctor Serapio Heredia-Laura & Sullca-Tapia, (2022) serta Farooqi et al. (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berkorelasi signifikan dengan komitmen organisasi.

Adanya kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan *teamwork* yang baik maka diharapkan dapat menghasilkan kepercayaan dan loyalitas yang tinggi dari para anggotanya dengan cara pemimpin menghormati anggotanya dan mempunyai keyakinan terhadap pengikutnya. Kepercayaan dan loyalitas yang tinggi akan menunjukkan kesediaan para pengikutnya untuk bekerja lebih tegas apabila suatu organisasi menghadapi masalah atau kesulitan (Azmi, 2017). Bahkan Azmi & Khairun (2019) menambahkan bahwa kerjasama tim juga berkorelasi positif terhadap komitmen jiwa korsa selain kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan kepemimpinan transformasional dan *teamwork* dengan komitmen jiwa korsa pada Anggota Ditsamapta di Polda Jateng perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Sampel pada penelitian ini adalah anggota Dit Samapta Polda Jateng 131 orang. Teknik sampling yang digunakan *simple random sampling*. Komitmen jiwa korsa diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada tiga aspek komitmen organisasi menurut teori Allen & Meyer yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif. Kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada karakteristik kepemimpinan transformasional dari Bass & Avolio yaitu *idealized influence (or charismatic influence)*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Variabel *teamwork* diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada teori Ohland ada lima dimensi yang menunjukkan teamwork yang baik, yaitu *Contributing to the team's*

work (Berkontribusi pada pekerjaan tim), *Interacing with teammates* (Berinteraksi dengan rekan satu tim), *Keeping the team on track* (Menjaga tim tetap pada jalurnya), *Expecting quality* (Mengharapkan kualitas), *Having relevant knowledge, skill and abilities* (Memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang relevan). Analisis data yang digunakan analisis regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji daya beda pada variabel komitmen jiwa korsa diperoleh hasil korelasi item total berkisar antara 0,424 – 0,698. Berdasarkan 24 aitem yang dianalisis, kesemua aitemnya memiliki daya beda yang baik. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,929. Hasil uji daya beda variabel kepemimpinan transformasional diperoleh hasil korelasi item total berkisar antara 0,407 – 0,665. Berdasarkan 20 aitem yang dianalisis, kesemua aitemnya memiliki daya beda yang baik. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,896.

Sedangkan pada variabel teamwork, hasil uji korelasi item total berkisar antara 0,301 – 0,562 dimana 15 aitem yang dianalisis, kesemua aitemnya memiliki daya beda yang baik. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,843. Adapun pengujian asumsi yang dilakukan diantaranya uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh nilai *exact sig* lebih besar dari 5%, di mana dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* pada seluruh variabel memiliki nilai $KS-Z = 0,089$; $p = 0,308$ ($p > 5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kesemua variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa semua variabelnya tidak terjadi heteroskedastisitas dimana variabel transformasional memiliki $sig = 0,090$ ($p > 5\%$); variabel *teamwork* memiliki $sig = 0,062$ ($p > 5\%$).

Variabel transformasional dan *teamwork* memiliki nilai *tolerance* = 0,655 dan nilai *VIF* = 1,528 yang berarti bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,01 dan dapat disimpulkan

dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada seluruh variabelnya

Berdasarkan hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan simultan antara kepemimpinan transformasional dan teamwork dengan komitmen jiwa korsa, dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,689$; $F = 147,704$ dengan $\text{sig} = 0,000$ ($p < 5\%$). Sedangkan untuk pengujian parsial, diperoleh hasil statistik dengan nilai $\beta = +0,444$ dan $t = 5,576$ ($p < 1\%$) yang berarti terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen jiwa korsa. Berdasarkan hasil uji parsial kedua diperoleh nilai $\beta = +1,168$ dan $t = 9,877$ ($p < 1\%$) yang berarti terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *teamwork* dengan komitmen jiwa korsa

Pembahasan

1. Terdapat hubungan simultan antara kepemimpinan transformasional dan *teamwork* dengan komitmen jiwa korsa

Berdasarkan hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan simultan antara kepemimpinan transformasional dan teamwork dengan komitmen jiwa korsa, dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 147,704$ dengan $\text{sig} = 0,000$ ($p < 5\%$). Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya seperti . Víctor Serapio Heredia-Laura & Sullca-Tapia (2022) serta Farooqi et al. (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berkorelasi signifikan dengan komitmen organisasi. Adanya kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan teamwork yang baik maka diharapkan dapat menghasilkan kepercayaan dan loyalitas yang tinggi dari para anggotanya dengan cara pemimpin menghormati anggotanya dan mempunyai keyakinan terhadap pengikutnya. Kepercayaan dan loyalitas yang tinggi akan menunjukkan kesediaan para pengikutnya untuk bekerja lebih tegas apabila suatu organisasi menghadapi masalah atau kesulitan (Azmi, 2017). Bahkan Azmi & Khairun, (2019) menambahkan bahwa kerjasama tim juga berkorelasi positif terhadap komitmen jiwa korsa selain kepemimpinan transformasional. Adapun pengaruh variabel

kepemimpinan transformasional dan teamwork terhadap komitmen jiwa korsa dalam penelitian ini sebesar 69,8% dan sisanya 30,2% dipengaruhi faktor lainnya

2. Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen jiwa korsa

Berdasarkan hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen jiwa korsa, yang ditunjukkan dari nilai $\beta = +1,168$ dan $t = 9,877$ ($p < 1\%$). Hal ini ternyata sesuai dengan penelitian Rao & Kareem Abdul (2015), yang juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pekerja dan komitmen organisasi. Orang yang menerima beberapa manfaat dari orang lain mungkin secara tidak langsung memiliki kecenderungan untuk kembali atau merasa berkewajiban untuk membalas budi. Pemimpin yang mendapatkan kepercayaan dari anggotanya akan cenderung mudah untuk menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam tim karena kepercayaan dalam organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan interaksi antara atasan dan bawahan yang tercermin dalam cara pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Salah satu fungsi inti kepemimpinan yang efektif yaitu meningkatnya iklim kepercayaan antara rekan kerja dan bawahan (Judeh, 2012) dan interaksi ini dikenal sebagai timbal balik positif (Caliendo et al., 2012). Ketika para pemimpin mengungkapkan kepedulian terhadap pengikut, mempertimbangkan kebutuhan individu mereka, mengarahkan perilaku mereka ke arah kepuasan kebutuhan dan preferensi bawahan dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung psikologis, karyawan mungkin merasa terdorong untuk membalas dengan komitmen kepada organisasi. Pindahkan emosional dari pemimpin ke organisasi ini berasal dari moralitas dan prinsip-prinsip yang didorong oleh nilai berdasarkan norma timbal balik dan praktik sosialisasi ((Meyer et al., 2012); (Johnson et al., 2010))

Adapun kategorisasi variabel kepemimpinan transformasional pada penelitian ini tergolong tinggi yaitu 98,5% dan sedang hanya 1,5%, hal ini dapat diartikan bahwa sikap pemimpin di Ditsamapta Polda Jateng mampu memberikan

inspirasi dan motivasi bawahannya dengan sangat baik serta memanfaatkan secara optimal sumber daya manusia yang dipimpinnya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kategorisasi komitmen jiwa korsa pada penelitian ini juga sama tergolong tinggi yaitu 97,7% artinya setiap anggota Ditsampata Polda Jateng memiliki keinginan yang sangat kuat untuk terlibat dalam organisasi tertentu, memiliki keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

3. Terdapat hubungan positif antara *teamwork* dengan komitmen jiwa korsa

Berdasarkan hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif antara *teamwork* dengan komitmen jiwa korsa, yang ditunjukkan dari nilai $\beta = +1,168$ dan $t = 9,877$ ($p < 1\%$). Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian pendukungnya diantaranya Hanaysha, (2016), Suhaimi et al. (2018), Riyadi & Auliya (2021), V.S. Heredia-Laura & Sullca-Tapia (2022) juga menyatakan bahwa *teamwork* mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Kerja tim yang sukses bergantung pada sinergisme yang ada antara semua anggota tim yang menciptakan lingkungan di mana mereka semua bersedia berkontribusi dan berpartisipasi untuk mempromosikan dan memelihara lingkungan tim yang positif dan efektif. Anggota tim harus cukup fleksibel untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang kooperatif di mana tujuan dicapai melalui kolaborasi dan saling ketergantungan sosial daripada tujuan individual yang kompetitif (Tarricone & Luca, 2002). *Teamwork* yang baik dapat terwujud dengan melibatkan komitmen jiwa korsa antar anggotanya. Adapun kategorisasi variabel *teamwork* pada penelitian ini 100% tergolong tinggi, artinya semua anggota Ditsampata Polda Jateng sangat mampu dalam menggabungkan pengetahuan dan ketrampilannya untuk mencapai tujuan bersama, dan bersedia berkontribusi dan mendedikasikan dirinya demi pencapaian tujuan organisasi

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa pertama; terdapat hubungan yang simultan antara kepemimpinan transformasional dan *teamwork* dengan komitmen jiwa korsa pada anggota Ditsamapta Polda Jateng. Kedua; terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen jiwa korsa. Ketiga; terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *teamwork* dengan komitmen jiwa korsa. Adapun kepemimpinan transformasional dan *teamwork* mempengaruhi kinerja sebesar 69,8% dan sisanya 30,2% dipengaruhi faktor lainnya.

Saran

Saran untuk Institusi diharapkan dapat lebih memfokuskan pada anggota yang masih memiliki komitmen dikategori sedang dan kepemimpinan sedang untuk lebih meningkatkan sikap *esprit de corps* (jiwa korsa) dengan cara : selalu mengkomunikasikan visi misi organisasi kepada semua anggota secara terbuka, atasan dapat mengembangkan standar sikap yang harus dimiliki setiap anggota dalam melaksanakan tugas / melayani masyarakat, memberikan *reward* kepada anggota yang konsisten dalam menerapkan peraturan yang telah ditetapkan, perlu adanya review performa / kinerja anggota untuk melihat seberapa baik individu telah memaksimalkan potensi yang dimiliki bagi organisasi dan negaranya

DAFTAR RUJUKAN

- Almutairi, D. O. (2015). The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance. *International Journal of Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n1p231>
- Azmi, M. (2017). Gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan prestasi kerja berpasukan dalam kalangan penguatkuasa undang-undang di Malaysia. *Doctoral Thesis, Universitas Utara Malaysia*, <https://etd.uum.edu.my/8631/>.
- Azmi, M., & Khairun, N. M. (2019). The Implications of Transformational Leadership Styles, Organizational Commitments and Teamwork Performance Among Law Enforcement in Malaysia. *KnE Social Sciences*.

<https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5116>

- Berson, Y., Shamir, B., Avolio, B. J., & Popper, M. (2001). The relationship between vision strength, leadership style, and context. *Leadership Quarterly*, 12(1). [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00064-9](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00064-9)
- Caliendo, M., Fossen, F., & Kritikos, A. (2012). Trust, positive reciprocity, and negative reciprocity: Do these traits impact entrepreneurial dynamics? *Journal of Economic Psychology*, 33(2). <https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.01.005>
- Farooqi, R., Ashraf, F., & Nazeer, I. (2020). Interpersonal Communication, Teamwork Effectiveness, and Organizational Commitment in Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35(4). <https://doi.org/10.33824/PJPR.2020.35.4.36>
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Heredia-Laura, V.S., & Sullca-Tapia, P. J. (2022). Communication, teamwork, and organizational commitment in public universities | Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8).
- Heredia-Laura, Víctor Serapio, & Sullca-Tapia, P. J. (2022). Communication, teamwork, and organizational commitment in public universities. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hj Mohd, A., & Nisa Mohd Arshad, K. (2019). The Implications of Transformational Leadership Styles, Organizational Commitments and Teamwork Performance Among Law Enforcement in Malaysia. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.511>
- Johnson, R. E., Chang, C. H., & Yang, L. Q. (2010). Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy of Management Review*, 35(2). <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.48463332>
- Judeh, M. A. (2012). An analysis of the relationship between trust and employee empowerment: A field study. *International Business Management*, 6(2). <https://doi.org/10.3923/ibm.2012.264.269>
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.002>

- Ramachandran, S., & Krishnan, V. R. (2009). Effect of transformational leadership on followers' affective and normative commitment: Culture as moderator. *Great Lakes Herald*, 3(1).
- Rao, A. S., & Kareem Abdul, W. (2015). Impact of transformational leadership on team performance: an empirical study in UAE. *Measuring Business Excellence*, 19(4). <https://doi.org/10.1108/MBE-07-2014-0022>
- Riyadi, R. P., & Auliya, Z. F. (2021). The role of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1). <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3564>
- Suhaimi, S. A., Abdullah, S. A., Mohamad, M., Yahya, K. S., Razali, N. I., & Wan Marzuki, W. N. F. (2018). The effects of employee empowerment, teamwork and training towards organizational commitment among hotel employees in Melaka. *Global Business & Management Research*, 10(3).
- Tarricone, P., & Luca, J. (2002). Successful teamwork: A case study. *Proceedings of the 25th HERDSA Annual Conference, Perth, Western Australia, 7-10 July 2002*.
- Tindaon, E. D. M., & Hidayat, A. E. (2023). Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi: Peran Moderasi Budaya Organisasi. *Jurnal Diversita*, 9(1). <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.7222>
- Zincirkiran, M., Emhan, A., & Yasar, M. F. (2015). Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 3(2).