

The Influence of Participative Leadership, Communication, and Organizational Culture on Teamwork of the Deltamania Community in Supporting Deltras Sidoarjo

[Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kerja Sama Tim Komunitas Deltamania dalam Mendukung Deltras Sidoarjo]

Nargadio Rakhmadani Putra¹⁾, Dewi Andriani²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract, *This study aims to analyze the influence of participative leadership, communication, and organizational culture on teamwork within the Deltamania community in supporting Deltras Sidoarjo. This study used a quantitative method by distributing questionnaires to 100 active members of Deltamania. Data analysis was conducted using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The results showed that participative leadership, communication, and organizational culture had a positive and significant effect on teamwork. Organizational culture was the most dominant variable influencing teamwork. Empirical findings showed that member involvement, effective communication, and strong solidarity were able to improve coordination and cohesiveness among members in supporting Deltras Sidoarjo. This study concludes that strengthening participative leadership, communication, and organizational culture can improve teamwork within the Deltamania community.*

Keywords: *Leadership participative, Communication, Organizational Culture, Team Work*

Abstrak, *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kerja sama tim komunitas Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 100 anggota aktif Deltamania. Analisis data menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim. Budaya organisasi menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kerja sama tim. Temuan empiris menunjukkan bahwa keterlibatan anggota, komunikasi yang efektif, dan solidaritas yang kuat mampu meningkatkan koordinasi dan kekompakan anggota dalam mendukung Deltras Sidoarjo. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi dapat meningkatkan kerja sama tim komunitas Deltamania.*

Kata Kunci: *Kepemimpinan partisipatif, Komunikasi, Budaya Organisasi, Kerja Sama Tim*

I. PENDAHULUAN

Sepak bola menjadi salah satu cabang olahraga paling populer di dunia termasuk di Indonesia, yang tidak hanya menarik jutaan penonton secara langsung maupun melalui media, tetapi juga menumbuhkan komunitas supporter yang fanatik dan berpengaruh kuat terhadap atmosfer pertandingan serta dinamika sosial di luar lapangan. Di banyak negara, supporter berkembang dari sekedar penonton menjadi organisasi terstruktur yang memiliki norma, budaya, serta sistem kepemimpinan sendiri [1]. Fanatisme supporter Indonesia untuk mendukung klub kebanggannya terkadang juga menjadi permasalahan yang acap kali menjadi sorotan dunia..

Dalam konteks global, fenomena organisasi supporter tak hanya mencerminkan fanatisme terhadap klub, tetapi juga mencerminkan dinamika sosial dan budaya yang kompleks. Meningkatnya profesionalisme industri sepak bola menuntut kelompok supporter untuk bertransformasi menjadi komunitas yang lebih terorganisasi, komunikatif, dan mampu bekerja sama secara efektif. Kerja sama tim menjadi elemen kunci agar kelompok supporter dapat berperan positif, menghindari konflik internal maupun eksternal, serta mendukung klub secara berkelanjutan. Supporter Indonesia dikenal sebagai salah satu supporter yang paling fanatik di dunia. Berdasarkan data yang dirilis inews.id, Indonesia menduduki posisi ketiga dalam daftar supporter paling fanatik di dunia, setelah Inggris dan juga Argentina. Salah satu insiden yang menggambarkan tingkat fanatisme supporter di Indonesia dan menarik perhatian besar dari masyarakat nasional maupun internasional adalah tragedi yang terjadi di Stadion Kanjuruhan, Malang, Jawa Timur,

pada 1 Oktober 2022. Peristiwa tragedi Kanjuruhan menjadi deadline pemberitaan di berbagai media, baik media dalam negeri maupun manca negara, baik media konvensional maupun media online[2].

Dalam konteks Indonesia, terlihat pada dinamika kelompok suporter sepak bola yang sangat beragam, baik dari sisi struktur organisasi maupun pola interaksi anggotanya. Delta Mania sebagai kelompok suporter Deltras Sidoarjo memiliki peran strategis dalam mendukung klub kebanggaan daerah tersebut. Sidoarjo merupakan salah satu kota metropolitan yang juga memiliki klub sepak bola. Klub tersebut menjadi representasi kota Sidoarjo dalam kompetisi sepak bola Indonesia. Jika Jakarta memiliki Persija maka Sidoarjo memiliki DELTRAS (Delta Raya Sidoarjo). Sama halnya dengan Persija, Persib, Persebaya, Deltras memiliki basis suporter yang cukup besar dimana mereka terdiri dari Delta Mania[3]. Eksistensi Deltras Sidoarjo tidak bisa dilepaskan oleh kehadiran Delta Mania, sebagai kelompok suporter setia Deltras Sidoarjo yang selalu memberikan dukungan moral untuk klub kesayangan mereka. Delta Mania juga terkenal sebagai suporter yang memiliki loyalitas yang tinggi. Hal ini terbukti pada saat Deltras Sidoarjo bertanding di kandang maupun tandang Delta mania selalu memenuhi stadion[4]. Namun, dinamika internal seperti perbedaan latar belakang anggota, intensitas komunikasi yang belum merata, serta variasi gaya kepemimpinan berpotensi memengaruhi tingkat kerja sama tim. Beberapa fenomena yang muncul antara lain kurang optimalnya koordinasi dalam kegiatan dukungan pertandingan, perbedaan pandangan dalam pengambilan keputusan, serta inkonsistensi dalam penerapan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan informasi internal komunitas, hingga saat ini Deltamania belum memiliki sistem keanggotaan resmi yang terdokumentasi secara formal. Namun demikian, estimasi jumlah anggota aktif dapat dilihat melalui pola pembelian tiket pertandingan yang dikoordinasikan oleh komunitas serta koordinator wilayah (korcama). Berdasarkan mekanisme tersebut, jumlah anggota resmi Deltamania saat ini yang terlibat aktif dalam mendukung Deltras Sidoarjo berkisar 3.000 orang, dengan jumlah yang bersifat fluktuatif tergantung pada situasi pertandingan dan kondisi performa tim. Secara historis, pada era Indonesia Super League (ISL), Deltamania mencatat lebih dari 3.000 anggota aktif yang secara administratif tergabung dalam komunitas. Selain anggota resmi tersebut, terdapat pula ribuan pendukung Deltras Sidoarjo lainnya yang bersifat tidak terafiliasi secara struktural dengan Deltamania, namun tetap menunjukkan loyalitas sebagai penggemar klub. Kondisi ini menunjukkan bahwa Deltamania memiliki basis massa yang besar dan beragam, sehingga menjadikannya relevan sebagai objek penelitian dalam mengkaji dinamika kepemimpinan partisipatif, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap kerja sama tim suporter sepak bola.

Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor kepemimpinan [5]. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara di mana seorang pemimpin mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim atau organisasi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan [6]. Di antara berbagai gaya kepemimpinan, kepemimpinan partisipatif telah menjadi fokus perhatian dalam beberapa dekade terakhir [7]. Gaya kepemimpinan ini melibatkan partisipasi aktif anggota tim dalam pengambilan keputusan, yang tidak hanya meningkatkan keterlibatan mereka tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap hasil kerja yang dicapai. Pemimpin dan organisasi sangat berkaitan erat dimana dalam organisasi pemimpin bersama anggotanya harus mencapai tujuan bersama dan menyatukan berbagai macam pemikiran dan karakter para anggotanya[8]. Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk memberikan pengaruh terhadap anggotanya, oleh karena itu perlu adanya Team work yang absolut guna memastikan bahwa kinerja di dalam organisasi telah sesuai dengan telah ditetapkan [9].

Kerja tim yang solid merupakan elemen yang sangat penting dalam mencapai visi dan kesuksesan suatu organisasi. Dalam konteks organisasi, penting untuk memiliki individu yang mampu berkomunikasi dengan baik dan bekerja dalam kolaborasi tim yang solid [10]. Komunikasi interpersonal memiliki peran yang sangat penting dalam aspek kerjasama tim [11]. Dalam menciptakan sebuah komunikasi perlu adanya aspek untuk mencapai tujuan yaitu dengan keterampilan dan kemampuan [12]. Masalah komunikasi termasuk hal penting dalam menentukan efektifnya kerjasama tim, karyawan yang mengalami kesulitan berkomunikasi dengan teman satu timnya akan rentan terjadi salah paham saat bekerja. Setiap individu membutuhkan interaksi dan berkomunikasi dengan orang lain terutama dari orang-orang terdekatnya. Ketika hal itu terjadi, membuat orang lebih memahami pekerjaannya dan struktur tim menjadi lebih baik. Komunikasi yang jelas dan intensif membantu anggota tim menyamakan ekspektasi, memahami peran masing-masing, serta mengoordinasikan aktivitas sehingga tercipta kerja sama yang harmonis dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks kerja sama tim, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang mendorong anggota untuk bekerja secara harmonis, saling mendukung, dan mengutamakan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan individu. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Suatu budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain[13]. Sebagai salah satu faktor internal penting, budaya organisasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, solidaritas, serta koordinasi antaranggota sehingga berkontribusi pada peningkatan kerja sama tim. Budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kerja tim dengan membentuk interaksi antar individu

dan pengambilan keputusan secara keseluruhan. Budaya yang kuat akan mendorong kolaborasi, kepercayaan, dan inovasi, yang penting untuk kerja tim yang efektif dan pencapaian tujuan [14].

Dalam penelitian [7] menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim karena gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong keterlibatan anggota tim, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat koordinasi dalam kelompok kerja. Pemimpin yang memberikan arahan jelas, dukungan, dan kesempatan partisipasi terbukti mampu menciptakan interaksi yang harmonis dan rasa tanggung jawab bersama, sehingga kerja sama tim menjadi lebih solid dan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Berdasarkan temuan [15] terlihat bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja sama tim. Keterampilan komunikasi seperti mendengarkan aktif, empati, dan manajemen konflik dapat memperbaiki hubungan antar anggota tim, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian [16] menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap teamwork karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel mediasi. Artinya, budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan teamwork karyawan, namun pengaruh tersebut akan lebih optimal ketika dimediasi oleh praktik knowledge sharing yang efektif.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap berbagai variabel hasil seperti kinerja karyawan, efektivitas tim, dan prestasi kerja, namun penelitian yang secara eksplisit menempatkan kerja sama tim sebagai variabel dependen utama masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian cenderung memposisikan kerja sama tim sebagai variabel intervening atau mengukurnya secara tidak langsung melalui indikator kinerja dan efektivitas organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap), khususnya dalam memahami kerja sama tim sebagai konstruk mandiri yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi. Selain itu, masih minimnya kajian yang mengangkat konteks organisasi berbasis komunitas non-formal seperti kelompok suporter sepak bola memperkuat urgensi penelitian ini.

Penelitian ini menjadi penting karena kerja sama tim merupakan fondasi utama keberhasilan kelompok suporter dalam mendukung klub sepak bola secara positif dan berkelanjutan. Deltamania sebagai suporter Deltras Sidoarjo dihadapkan pada tantangan internal dan eksternal yang menuntut adanya kepemimpinan partisipatif, komunikasi yang efektif, serta budaya organisasi yang kuat. Tanpa pemahaman ilmiah mengenai faktor-faktor tersebut, potensi konflik, disorganisasi, dan penurunan solidaritas dapat terjadi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen dan perilaku organisasi pada komunitas suporter, serta kontribusi praktis sebagai bahan evaluasi dan perumusan strategi pengelolaan organisasi Deltamania.

Pertanyaan Peneliti

1. Apakah Kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap Kerja Sama Tim Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kerja Sama Tim Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo ?
3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kerja Sama Tim Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo ?

Rumusan Masalah: Apakah kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kerja sama tim Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo ?

Tujuan Penelitian: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kerja sama tim Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kerja sama tim, serta memberikan gambaran empiris mengenai kondisi kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi dalam komunitas Deltamania sebagai dasar penguatan solidaritas dan efektivitas dukungan terhadap klub.

Kategori SDGs: Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan SDGs nomor 8, yaitu *Decent Work and Economic Growth* pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, produktivitas, serta efektivitas kerja dalam suatu organisasi, termasuk organisasi nonformal dan komunitas sosial. Dengan demikian mengenai kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kerja sama tim, penelitian ini berkontribusi pada penguatan kapasitas individu dan kelompok, peningkatan produktivitas kerja tim, serta penciptaan lingkungan organisasi yang kondusif dan berkelanjutan.

II. LITERATUR RIVIEW

Kepemimpinan Partisipatif (X1)

kepemimpinan partisipatif menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur keputusan yang memberi pengaruh tertentu pada orang lain terhadap keputusan pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perwujudan tingkah laku seseorang dengan menunjukkan kemampuannya sebagai seorang

pemimpin, Gaya kepemimpinan partisipatif cenderung memberikan sebuah kesempatan kepada bawahan, sehingga gaya kepemimpinan partisipatif dianggap sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada [17]. Indikator gaya kepemimpinan partisipatif menurut Sugiyono (2016) dalam penelitian [18] adalah sebagai berikut:

- Komunikasi, alat transportasi dalam kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan anggotanya dalam mencapai tujuan.
- Kerjasama, melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan secara bersama-sama untuk meringankan beban kerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- Keterlibatan Bawahan, keterlibatan ini dapat formal seperti penggunaan kelompok dalam pembuatan keputusan atau secara informal seperti permintaan akan gagasan-gagasan.
- Pengambilan keputusan, proses seorang pemimpin dalam memutuskan tujuan melalui pertimbangan secara mendalam.

kepemimpinan partisipatif secara efektif meningkatkan kerjasama tim terutama dalam peningkatan motivasi internal. Ketika pemimpin melibatkan mereka, motivasi mereka naik, dan kenaikan motivasi inilah yang kemudian mendorong kerja sama tim sesama anggota [19]. Berdasarkan teori di atas Kepemimpinan Partisipatif sangatlah dibutuhkan oleh anggotanya untuk meningkatkan kerja sama tim. Studi yang dilakukan oleh Sulistiyono dkk. (2021) menunjukkan hubungan signifikan bahwa upaya kolaboratif seorang pemimpin dalam organisasi dapat secara efektif memfasilitasi pengembangan keterampilan teknis dan karakter pada anggotanya [20]. gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat meningkatkan kesejahteraan, motivasi, minat, dan kepuasan anggota. Sehingga hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim. Penelitian terdahulu juga memberikan hasil adanya hubungan positif antara kepemimpinan dengan kerja sama tim [21].

H1: Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif terhadap Kerjasama Tim Komunitas Deltamania dalam Mendukung Deltras Sidoarjo.

Komunikasi (X2)

Menurut [22] Komunikasi diartikan sebagai percakapan atau pertukaran pembicaraan dan pendapat agar persatuan dan kekompakan tetap terjaga. Komunikasi adalah proses penyampaian pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seorang atau organisasi. [23] mengemukakan komunikasi adalah pengutaraan informasi, gagasan, keadaan yang terjadi, pikiran, dan perasaan dari pihak satu ke pihak lainnya. Adapun grand teori menggunakan Teori Komunikasi Informatif termasuk ke dalam salah satu teori komunikasi klasik yang dikembangkan oleh Claude Shannon dan Warren Weaver (1949). Teori komunikasi informatif yaitu teori sistem yang dimana memandang komunikasi sebagai simbol sistem yang terdiri dari berbagai komponen dan menyatakan bahwa komunikasi merupakan penyampaian suatu pesan/informasi melalui perantara [24]. Komunikasi organisasi merupakan sebuah penyampaian informasi kepada sesama rekan kerja dan adanya respon dalam penyampaian tersebut. Bentuk komunikasi tidak hanya dari lisan, tetapi juga bisa berupa tulisan. Komunikasi dengan semua rekan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap jalinan hubungan baik dalam bekerja [25]. Adapun indikator komunikasi menurut [26] yaitu :

- Keterbukaan, yakni sikap rendah hati, jujur serta adil dalam memperoleh masukan atau sudut pandang seseorang yang lain.
- Empati, yakni mampu mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain dan sanggup memposisikan dirinya dalam posisi orang lain.
- Dukungan, yakni sebuah wujud kenyamanan, perhatian, pengharapan atau bantuan yang didapatkan seseorang dari orang yang dianggap berarti, secara individu atau kelompok.
- Rasa positif, yakni berperilaku yang baik saat mengutarakan pendapat maupun ide yang berlawanan ataupun dukungan karena rasa positif tersebut secara otomatis mendukung proses komunikasi yang berlangsung secara efektif.
- Kesamaan, yakni bersedia menerima anggota komunikasi lainnya, sama atau setara.

Komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi atau komunitas. Komunikasi yang efektif dapat membantu organisasi mengkoordinasikan tugas, memecahkan masalah, dan memotivasi anggotanya. Dalam konteks Deltamania, jenis-jenis komunikasi yang relevan termasuk komunikasi

internal sesama anggota untuk mewujudkan kerjasama tim yang baik [27] . hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim [16].

H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kerjasama Tim Komunitas Deltamania dalam Mendukung Deltras Sidoarjo.

Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan norma norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya [28]. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi [29]. Budaya organisasi dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [30].

- Inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.
- Perhatian pada hal-hal yang rinci (attention to detail) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hal-hal detail.
- Orientasi hasil (outcome orientation) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan.
- Orientasi pada orang (people orientation) adalah sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- Orientasi tim (team orientation) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisir pada tim.

Budaya organisasi bertujuan untuk mengatur para anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kerjasama tim yang baik. Dengan adanya budaya organisasi yang teguh, anggota – anggota organisasi akan terasa mempunyai personalitas yang merupakan bagian dari kekhasan organisasi tersebut guna menjaga kekompakan dan kestabilan sesama anggota [31] . Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga meningkatkan kinerja dan kerjasama tim, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim [16].

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kerjasama Tim Komunitas Deltamania dalam Mendukung Deltras Sidoarjo.

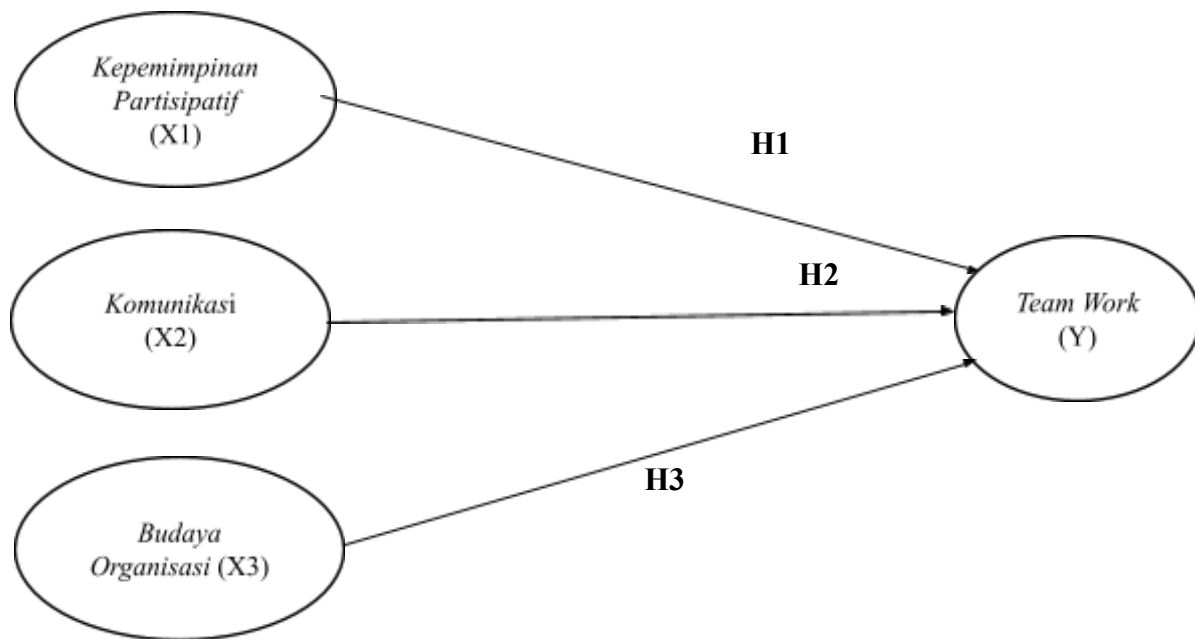
Team Work (Y)

Kerjasama tim (teamwork) menurut [16] adalah salah satu cara paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal adalah melalui kerja tim. Teamwork adalah bentuk interaksi sosial bagi sekelompok orang dengan kemampuan, bakat, pengalaman, serta latar belakang yang kontraditif, berkumpul bersama guna mencapai satu tujuan [32] . Kerja tim menunjang kolaborasi dan komunikasi di dalam serta di antara berbagai bagian organisasi [33] . Teamwork sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan mencegah konflik antara karyawan dan pimpinan sebuah tim sebagai sekelompok orang yang bekerja sama, di mana keberhasilan tim secara keseluruhan bergantung pada keberhasilan kelompok secara keseluruhan [28]. Menurut [34] indikator kerjasama tim yaitu :

- Mau bekerjasama : Anggota memiliki keinginan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lain sebagai bagian dari tim.
- Mengungkapkan harapan yang positif : Anggota memiliki harapan yang positif dan optimis dalam mengimplementasikan visi dan misi perusahaan dengan dukungan tim
- Menghargai pendapat yang disampaikan : Anggota menghargai pendapat dan masukan dari rekan kerja lain, sehingga tim dapat berfungsi secara efektif.
- Memberikan dorongan : Anggota memberikan dorongan dan motivasi kepada rekan kerja lain ketika mereka membutuhkan, sehingga tim dapat bekerja sama secara efektif.

- e. Membangun semangat kelompok : Membangun semangat tim dilakukan dengan cara meningkatkan kesadaran dan kepedulian tim terhadap visi dan misi perusahaan, sehingga setiap individu dapat bekerja sama secara efektif.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim Komunitas Deltamania

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim Komunitas Deltamania

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim Komunitas Deltamania

III. METODE

Jenis penelitian

Metodologi penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini lebih banyak menerapkan data numerik dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan [35]. Menurut [36] penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada asumsi positivistik bahwa data dapat dinyatakan dalam bentuk angka dan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini mengambil bentuk penelitian kausal. Penelitian kausal adalah jenis penelitian yang tujuan utamanya adalah untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner serta data sekunder yang diperoleh dari buku, artikel, dan website digunakan dalam penelitian ini.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota DELTRAS SIDOARJO yang memiliki Kartu Tanda Anggota aktif dengan total 3.000 anggota. Ukuran sampel diambil dengan menggunakan rumus Hair, et al. Rumus Hair digunakan karena ukuran populasi yang belum diketahui pasti dan menyarankan bahwa ukuran sampel minimum 5-10 dikali variabel indikator [37]. Berikut ini perhitungan rumus Hair et al:

(Jumlah indikator x Ukuran sampel minimum)

$$n = 19 \times 5 = 95$$

Berdasarkan rumus persamaan diatas, diperoleh hasil sampel responden sebanyak 95 anggota Delta Mania. Penelitian ini menggunakan metode sampling dengan teknik nonprobability sampling, dikarenakan terlalu banyaknya subjek penelitian yang tidak memungkinkan diteliti secara keseluruhan. Data penelitian didapat dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden menggunakan cara purposive sampling dengan kriteria tertentu[37]. Pengumpulan data menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi, pemahaman, dan kesadaran masyarakat terhadap fenomena[38]. Skala likert dalam penelitian ini di kategorikan skala yaitu sangat setuju (ST), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS- SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. PLS-SEM merupakan teknik statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten (konsep yang tidak dapat diukur secara langsung) dan indikatornya secara simultan [37]. Metode ini sangat cocok digunakan dalam penelitian yang memiliki struktur model kompleks, jumlah indikator yang banyak, serta jumlah sampel yang relatif kecil. Keunggulan SmartPLS adalah kemampuannya dalam mengolah model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara fleksibel dan efisien, terutama dalam penelitian sosial atau pemasaran [38]. Dalam *outer model*, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, sedangkan dalam *inner model* dianalisis hubungan antar konstruk.

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran bertujuan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan secara valid dan reliabel dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Pada tahap pengujian outer model, dilakukan evaluasi terhadap kualitas indikator dalam merepresentasikan konstruk laten [38]. Terdapat beberapa indikator penting yang diuji dalam tahap ini::

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity digunakan untuk melihat sejauh mana indikator yang digunakan saling berkorelasi dalam mengukur satu konstruk yang sama. Validitas konvergen dikatakan baik apabila nilai loading factor tiap indikator berada di atas 0,7. Jika terdapat indikator dengan nilai loading factor di bawah 0,7 namun masih di atas 0,5 dan tidak mengganggu reliabilitas, indikator tersebut masih dapat dipertahankan.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dengan konstruk lainnya. *Discriminant validity* dianggap baik jika nilai square root AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya, atau dengan melihat nilai loading yang lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan loading terhadap konstruk lain (*cross loading*).

3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk melihat proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk. Suatu konstruk dikatakan memenuhi kriteria AVE apabila nilainya melampaui 0,5, karena angka tersebut menunjukkan bahwa mayoritas variasi pada indikator telah mampu dijelaskan oleh konstruk yang diukur.

4) *Composite Reliability*

Composite Reliability (CR) digunakan untuk melihat apakah indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk sudah bekerja secara konsisten. Suatu konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai CR mencapai 0,7 atau lebih, karena hal tersebut menunjukkan bahwa indikator yang digunakan sudah cukup stabil dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk tersebut.

5) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha juga digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk, dengan nilai minimal yang dapat diterima adalah 0,6 pada penelitian eksploratif dan 0,7 pada penelitian konfirmatori.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian terhadap model struktural. Tujuan utama dari pengujian inner model adalah untuk melihat hubungan antar konstruk laten, serta untuk *menguji* apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau tidak [38]. Beberapa indikator utama yang digunakan dalam pengujian ini antara lain:

1) *R-Square (R²)*

R-Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model. Nilai R^2 dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu tinggi ($> 0,67$), sedang (sekitar $0,33$), dan rendah ($< 0,19$). Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas dari variabel terikat.

2) *Estimate for Path Coefficients*

Estimate for Path Coefficients digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan melalui metode bootstrapping, yaitu teknik resampling untuk mengestimasi stabilitas dan signifikansi dari koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai koefisien yang signifikan dapat ditentukan dari nilai T-statistik $> 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%.

3) *Effect Size* (f^2)

Effect Size (f^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh relatif suatu konstruk terhadap konstruk lainnya. Nilai f^2 menunjukkan kekuatan efek dari konstruk eksogen terhadap endogen. Nilai f^2 dikategorikan ke dalam tiga tingkat: kecil ($0,02$), sedang ($0,15$), dan besar ($0,35$).

DEFINISI OPERASIONAL

Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Kepemimpinan partisipatif memberikan berbagai manfaat, akan tetapi manfaat tersebut bergantung pada siapa partisipannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh apa yang mereka miliki, dan aspek lain dalam pengambilan keputusan [39]. Indikator yang berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif yaitu [40] adalah sebagai berikut:

- Komunikasi, alat transportasi dalam kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan anggotanya dalam mencapai tujuan.
- Kerjasama, melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan secara bersama-sama untuk meringankan beban kerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- Keterlibatan Bawahan, keterlibatan ini dapat formal seperti penggunaan kelompok dalam pembuatan keputusan atau secara informal seperti permintaan akan gagasan-gagasan.
- Pengambilan keputusan, proses seorang pemimpin dalam memutuskan tujuan melalui pertimbangan secara mendalam

Komunikasi (X2)

Komunikasi diartikan sebagai percakapan atau pertukaran pembicaraan dan pendapat agar persatuan dan kekompakan tetap terjaga [22]. Dalam organisasi sendiri, komunikasi menjadi hal yang sangat penting untuk menyampaikan suatu informasi atau pesan supaya stabilitas organisasi tetap terjaga terutama sesama anggota timnya. Adapun indikator dari komunikasi yaitu [26]:

- Keterbukaan, yakni sikap rendah hati, jujur serta adil dalam memperoleh masukan atau sudut pandang seseorang yang lain.
- Empati, yakni mampu mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain dan sanggup memposisikan dirinya dalam posisi orang lain.
- Dukungan, yakni sebuah wujud kenyamanan, perhatian, pengharapan atau bantuan yang didapatkan seseorang dari orang yang dianggap berarti, secara individu atau kelompok.
- Rasa positif, yakni berperilaku yang baik saat mengutarakan pendapat maupun ide yang berlawanan ataupun dukungan karena rasa positif tersebut secara otomatis mendukung proses komunikasi yang berlangsung secara efektif.
- Kesamaan, yakni bersedia menerima anggota komunikasi lainnya, sama atau setara.

Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya [28]. Budaya organisasi merupakan suatu kesempatan dalam membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat beradaptasi dengan tantangan yang sedang berlangsung dan yang mendatang [41]. Budaya organisasi dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [30].

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal-hal yang rinci (attention to detail) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hal-hal detail.
- c. Orientasi hasil (outcome orientation) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan.
- d. Orientasi pada orang (people orientation) adalah sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim (team orientation) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisir pada tim.

Team Work (Y1)

Team Work adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dan kejelasan tujuan, dan didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu [42]. Menurut [34] indikator kerjasama tim yaitu :

- a. Mau bekerjasama, karyawan memiliki keinginan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya sebagai bagian dari tim.
- b. Mengungkapkan harapan yang positif, karyawan memiliki harapan yang positif dan optimis dalam mengimplementasikan visi dan misi perusahaan dengan dukungan tim
- c. Menghargai pendapat yang disampaikan, karyawan menghargai pendapat dan masukan dari rekan kerja lainnya, sehingga tim dapat berfungsi secara efektif.
- d. Memberikan dorongan, karyawan memberikan dorongan dan motivasi kepada rekan kerja lainnya ketika mereka membutuhkan, sehingga tim dapat bekerja sama secara efektif.
- e. Membangun semangat kelompok, membangun semangat tim dilakukan dengan cara meningkatkan kesadaran dan kepedulian tim terhadap visi dan misi perusahaan, sehingga setiap individu dapat bekerja sama secara efektif

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

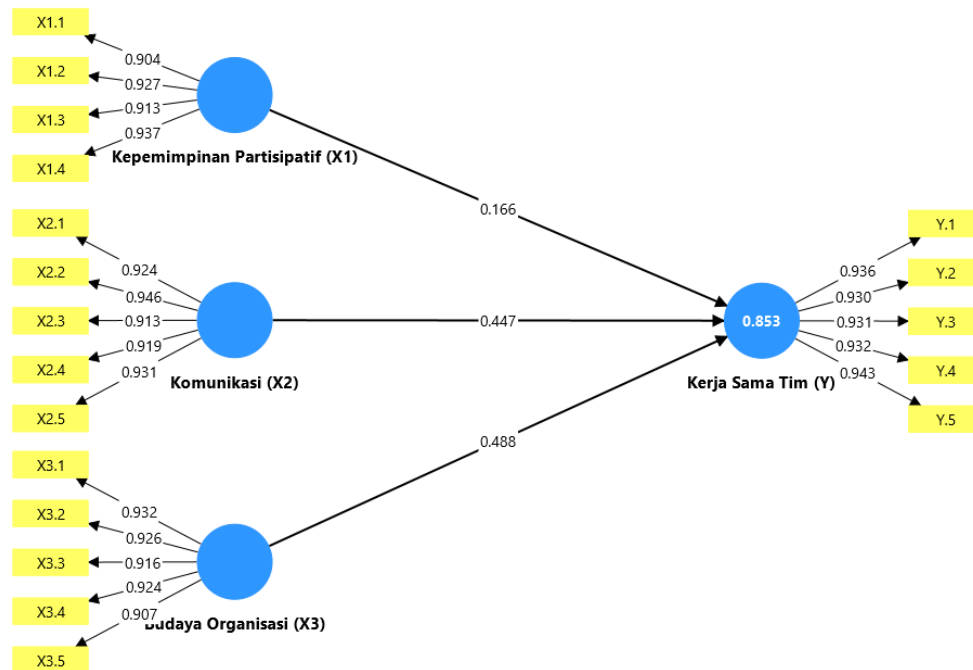
Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, diperoleh data dengan total persentase sebesar 100%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki sebesar 90%, sedangkan perempuan sebesar 10%. Berdasarkan lama menjadi anggota, sebanyak 27% responden telah menjadi anggota selama 1–3 tahun, kemudian 43% selama 4–6 tahun, dan 30% selama 7–10 tahun.

Pengukuran analisis model PLS (Outer Model) dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS)

Analisis Outer Model atau measurement model digunakan untuk mengukur hubungan antara indikator dengan variabel laten. Pengujian pada analisis outer model meliputi uji convergent validity, discriminant validity, serta uji reliabilitas guna memastikan instrumen penelitian memiliki tingkat validitas dan konsistensi yang baik.

a. Convergent Validity



Gambar 2. Outer Loading
 Sumber: Data diolah Smart-PLS 4.0 (2026)

Pada model pengukuran convergent validity, penilaian dilakukan berdasarkan hubungan antara indikator dengan variabel laten. Uji validitas pada penelitian ini meliputi pengujian outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Nilai outer loading dinyatakan baik apabila memiliki korelasi di atas 0,60 terhadap konstruk yang diukur, sedangkan indikator dianggap valid apabila memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,50. Berikut merupakan hasil pengujian convergent validity yang menunjukkan bahwa nilai outer loading telah memenuhi kriteria yang ditentukan.

Tabel 1. Outer Loading

	Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Komunikasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kerja Sama Tim (Y)
X1.1	0.904			
X1.2	0.927			
X1.3	0.913			
X1.4	0.937			
X2.1		0.924		
X2.2		0.946		
X2.3		0.913		
X2.4		0.919		
X2.5		0.931		
X3.1			0.932	
X3.2			0.926	
X3.3			0.916	
X3.4			0.924	
X3.5			0.907	
Y.1				0.936
Y.2				0.930
Y.3				0.931
Y.4				0.932
Y.5				0.943

Sumber: Data diolah Smart-PLS 4.0 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa setiap indikator pada variabel Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kerja Sama Tim dalam outer model memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga layak digunakan dan dianalisis pada tahap penelitian selanjutnya.

Tabel 2. *Construct Reliability and Validity*

	Average variance extracted (AVE)
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	0.847
Komunikasi (X2)	0.858
Budaya Organisasi (X3)	0.848
Kerja Sama Tim (Y)	0.873

Sumber: Data diolah Smart-PLS 4.0 (2026)

Berdasarkan pengujian convergent validity dapat ditentukan berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai *AVE* dinyatakan memenuhi kriteria apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai *AVE* pada setiap indikator menunjukkan nilai di atas 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

b. Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* bertujuan untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki tingkat diskriminan yang memadai. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai cross loading, dimana nilai tersebut dinyatakan memenuhi kriteria apabila lebih besar dari 0,5. *Cross loading* digunakan untuk membandingkan hubungan antara indikator dengan konstruk lainnya sehingga dapat diketahui tingkat ketepatan indikator dalam mengukur variabel yang dituju.

Tabel 3 *Cross Loading*

	Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Komunikasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kerja Sama Tim (Y)
X1.1	0.904	0.427	0.422	0.547
X1.2	0.927	0.420	0.548	0.596
X1.3	0.913	0.412	0.394	0.547
X1.4	0.937	0.439	0.511	0.597
X2.1	0.422	0.924	0.481	0.690
X2.2	0.455	0.946	0.544	0.794
X2.3	0.346	0.913	0.494	0.685
X2.4	0.377	0.919	0.465	0.709
X2.5	0.523	0.931	0.515	0.760
X3.1	0.459	0.522	0.932	0.792
X3.2	0.424	0.444	0.926	0.721
X3.3	0.497	0.490	0.916	0.756
X3.4	0.483	0.565	0.924	0.789
X3.5	0.496	0.457	0.907	0.684
Y.1	0.624	0.748	0.784	0.936
Y.2	0.559	0.671	0.785	0.930
Y.3	0.549	0.766	0.730	0.931
Y.4	0.546	0.779	0.700	0.932
Y.5	0.624	0.714	0.805	0.943

Sumber: Data diolah Smart-PLS 4.0 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai cross loading menunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel yang ditandai dengan cetak tebal telah memenuhi kriteria discriminant validity karena memiliki nilai cross loading tertinggi pada konstruksya sendiri dibandingkan konstruk lainnya. Selain itu, seluruh indikator pada setiap variabel memiliki nilai cross loading di atas 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi syarat discriminant validity.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur nilai composite reliability dan Cronbach's alpha pada indikator setiap variabel atau konstruk. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha dan composite reliability lebih besar dari 0,7. Berdasarkan Tabel 4 di bawah, diketahui bahwa variabel Brand Awareness, Brand Trust, Brand Image, dan Keputusan Pembelian memiliki nilai Cronbach's alpha serta composite reliability di atas 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten pada penelitian ini bersifat reliabel.

Tabel 4. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	0.940	0.942	0.957
Komunikasi (X2)	0.959	0.961	0.968
Budaya Organisasi (X3)	0.955	0.957	0.965
Kerja Sama Tim (Y)	0.964	0.964	0.972

Sumber: Data diolah Smart-PLS 4.0 (2026)

Analisis Model Struktural (Inner Model)

a. R Square

Nilai R Square digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Melalui nilai tersebut dapat diketahui tingkat kemampuan variabel yang memengaruhi dalam menjelaskan variabel yang dipengaruhi. Adapun hasil pengujian nilai R Square dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. R- Square

	R-square	R-square adjusted
Kerja Sama Tim (Y)	0.853	0.848

Sumber: Data diolah Smart-PLS 4.0 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square dan R Square Adjusted digunakan untuk mengukur kemampuan variabel laten independen dalam menjelaskan variabel laten dependen. Hasil pengujian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,853 dan R Square Adjusted sebesar 0,848. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian termasuk dalam kategori kuat karena berada di atas 0,67. Dengan demikian, variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan tingkat pengaruh yang tinggi.

b. Uji Koefisien Jalur (Path Coefficients)

Uji koefisien jalur (path coefficients) dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis dalam penelitian diterima atau ditolak. Pengujian ini dapat dilihat melalui nilai original sample, T-statistic, dan P-values. Nilai T-statistic digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta menentukan tingkat signifikansinya. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai T-statistic lebih besar dari 1,96. Selain itu, pengujian juga dilakukan menggunakan nilai P-values, dimana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai P-values lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis data berdasarkan nilai T-statistic dan P-values yang diperoleh melalui proses bootstrapping dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan Partisipatif (X1) -> Kerja Sama Tim (Y)	0.166	0.173	0.072	2.293	0.022
Komunikasi (X2) -> Kerja Sama Tim (Y)	0.447	0.442	0.100	4.465	0.000
Budaya Organisasi (X3) -> Kerja Sama Tim (Y)	0.488	0.480	0.099	4.921	0.000

Sumber: Data diolah Smart-PLS 4.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kerja Sama Tim (Y) memiliki nilai Original Sample sebesar 0,488 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai T-statistics sebesar 4,921 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerja Sama Tim sehingga hipotesis H3 diterima.

Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1) terhadap Kerja Sama Tim (Y) memiliki nilai Original Sample sebesar 0,166 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai T-statistics sebesar 2,293 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerja Sama Tim sehingga hipotesis H1 diterima.

Selanjutnya, variabel Komunikasi (X2) terhadap Kerja Sama Tim (Y) memiliki nilai Original Sample sebesar 0,447 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai T-statistics sebesar 4,465 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerja Sama Tim sehingga hipotesis H2 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kerja Sama Tim Komunitas Deltamania

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim komunitas Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan partisipatif dalam komunitas, maka semakin baik pula kerja sama tim yang terbentuk antaranggota. Kepemimpinan partisipatif mendorong anggota untuk ikut terlibat dalam proses pengambilan keputusan, menyampaikan pendapat, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan komunitas sehingga tercipta rasa tanggung jawab bersama dan solidaritas tim yang lebih kuat.

Secara empiris di lapangan, kondisi ini terlihat dari keterlibatan anggota Deltamania dalam koordinasi dukungan pertandingan, pembagian tugas saat keberangkatan tandang, hingga pelaksanaan kegiatan komunitas yang dilakukan secara bersama-sama melalui arahan koordinator wilayah maupun pengurus pusat. Anggota merasa lebih dihargai ketika diberikan kesempatan menyampaikan pendapat dan ikut menentukan keputusan komunitas. Kondisi tersebut menciptakan hubungan yang lebih harmonis antaranggota sehingga kerja sama tim menjadi lebih solid.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang paling dominan pada variabel kepemimpinan partisipatif adalah keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan pemimpin dalam menerima masukan anggota menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan kerja sama tim komunitas Deltamania.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan anggota, memperkuat koordinasi, serta menciptakan kerja sama tim yang lebih efektif [7]. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan sikap kerja sama dan solidaritas dalam kelompok [21].

Pengaruh Komunikasi terhadap Kerja Sama Tim Komunitas Deltamania

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim komunitas Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo. Artinya, semakin efektif komunikasi yang terjalin antaranggota komunitas, maka semakin baik pula kerja sama tim yang terbentuk. Komunikasi yang baik mampu mempermudah koordinasi, menyatukan persepsi, serta mengurangi kesalahpahaman antaranggota dalam menjalankan aktivitas komunitas.

Secara empiris di lapangan, komunikasi dalam komunitas Deltamania dilakukan melalui koordinasi langsung antaranggota, grup media sosial, serta komunikasi antar koordinator wilayah sebelum pertandingan berlangsung. Komunikasi tersebut membantu anggota dalam menyampaikan informasi terkait jadwal pertandingan, pembagian

atribut dukungan, titik kumpul keberangkatan, serta tata tertib selama memberikan dukungan di stadion. Intensitas komunikasi yang baik membuat anggota lebih mudah bekerja sama dan menjaga kekompakan komunitas.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang paling dominan pada variabel komunikasi adalah keterbukaan antaranggota komunitas. Hal ini menunjukkan bahwa sikap terbuka dalam menyampaikan informasi, menerima masukan, dan menghargai pendapat anggota lain menjadi faktor utama dalam menciptakan kerja sama tim yang efektif di komunitas Deltamania.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang kuat terhadap kerja sama tim [11]. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kerja sama tim karena mampu meningkatkan koordinasi dan hubungan antaranggota dalam organisasi [16].

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kerja Sama Tim Komunitas Deltamania

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim komunitas Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan solidaritas, loyalitas, dan rasa kebersamaan antaranggota komunitas sehingga kerja sama tim menjadi lebih baik.

Secara empiris di lapangan, budaya organisasi dalam komunitas Deltamania terlihat dari adanya semangat solidaritas, loyalitas mendukung klub, rasa saling membantu antaranggota, serta kepatuhan terhadap nilai dan aturan komunitas saat mendukung Deltras Sidoarjo baik di kandang maupun tandang. Budaya kebersamaan tersebut membuat anggota memiliki rasa memiliki terhadap komunitas sehingga tercipta koordinasi dan kekompakan yang lebih baik dalam mendukung tim.

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kerja sama tim dibandingkan variabel lainnya. Hal ini terlihat dari kuatnya pengaruh budaya solidaritas dan orientasi tim dalam membangun kekompakan antaranggota Deltamania. Indikator yang paling dominan adalah orientasi tim, di mana anggota lebih mengutamakan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi saat menjalankan aktivitas komunitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim [16]. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membentuk kolaborasi, kepercayaan, dan kerja sama yang efektif dalam sebuah tim atau komunitas [14].

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kerja sama tim komunitas Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo. Di antara ketiga variabel tersebut, budaya organisasi menjadi faktor yang paling dominan dalam membangun solidaritas dan kekompakan anggota komunitas.

V SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kerja sama tim pada komunitas Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo. Keterlibatan aktif anggota dalam pengambilan keputusan, penerapan komunikasi interpersonal yang terbuka, serta penanaman nilai-nilai budaya organisasi yang kuat terbukti mampu meminimalisir kesalahpahaman, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan mempererat solidaritas kelompok. Di antara ketiga faktor tersebut, budaya organisasi ditemukan sebagai variabel yang paling dominan dalam membentuk dan memicu efektivitas kerja sama tim, sehingga penguatan pada aspek-aspek ini secara kolektif akan sangat menentukan kekompakan serta koordinasi komunitas Deltamania ke depannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada Komunitas deltamania yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta ruang bagi penulis untuk melakukan penelitian. Ucapan terimakasih juga ditujukan kepada seluruh anggota komunitas yang dengan penuh keterbukaan telah meluangkan waktu, berbagi pengalaman, serta memberikan informasi yang

sangat berharga. Tanpa keterlibatan mereka, penelitian ini tidak dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada pihak-pihak lain yang secara langsung maupun tidak langsung turut mendukung kelancaran penelitian ini. Semoga segala bantuan dan dukungan yang diberikan mendapat balasan yang setimpal.

REFERENCES

- [1] M. Irwandi and E. V. Putra, "Interaksi Sosial Disosiatif Dalam Organisasi Suporter Sepak Bola SPARTACKS Kota Padang," *Jurnal Perspektif*, vol. 4, no. 3, p. 434, Sep. 2021, doi: 10.24036/perspektif.v4i3.477.
- [2] A. Z. Ahmada and E. Rasyid, "Komunikasi Kelompok dalam Resolusi Damai Peristiwa Islah Suporter Mataram Pascatragedi Kanjuruhan," *Jurnal Komunikasi Pemberdayaan*, vol. 3, no. 2, pp. 119–127, 2024.
- [3] I. F. Sungguh, "Solidaritas Pasukan Pendukung Semarang Biru dan Kiprahnya di Kota Semarang (2001-2024)," *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, vol. 10, no. 1, pp. 365–376, 2025, doi: 10.24815/jimps.v10i1.34133.
- [4] A. Z. Syauqi and Rr. N. Setyowati, "Peran Koordinator Bonek Revolution Dalam Meningkatkan Sikap Solidaritas Kelompok Pada Anggota," *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, vol. 08, no. 02, pp. 626–640, 2020.
- [5] E. S. Suherni, A. Wahyudin, and A. Gunawan, "Analysis of Adaptive and Participatory Leadership Models Study of Educational Institutional Leadership Models," *Journal of Educational Analytics*, vol. 2, no. 4, pp. 495–502, Nov. 2023, doi: 10.55927/jeda.v2i4.6732.
- [6] M. Rezky Iskandar, "Economics and Digital Business Review Kajian tentang Peran Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi," *Economics and Digital Business Review*, vol. 4, no. 2, pp. 451–463, 2023, doi: 10.37531/ecotal.v4i2.1701.
- [7] O. Khassawneh and H. Elrehail, "The Effect of Participative Leadership Style on Employees' Performance: The Contingent Role of Institutional Theory," *Adm. Sci.*, vol. 12, no. 4, Dec. 2022, doi: 10.3390/admsci12040195.
- [8] Y. Anisatuzuhriya, "Pentingnya Memiliki Jiwa Kepemimpinan dalam Organisasi." [Online]. Available: <https://www.kompasiana.com/yunita58043/61913dac53e2c37fc127fdf3/pentingnya-memiliki-jiwa-kepemimpinan-dalam-organisasi#:~:text=Kara kter seorang pemimpin yang baik akan menimbulkan,itu sendiri memungkinkan akan tampilnya kepemimpinan itu.>
- [9] S. N. Alfiatun, M. M. Said, and R. Ahmadi, "Peran Kepemimpinan Dalam Menumbuhkan Solidaritas Pemuda Rantau Pada Ikpmid-Malang," *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, vol. 9, no. 3, pp. 614–621, 2024, doi: 10.28926/briliant.v9i3.1793.
- [10] I. Sulistiani and S. Sipakoly, "Dynamics of Interpersonal Communication in Improving Teamwork Efficiency," vol. 2, no. 2, pp. 186–197, 2024.
- [11] M. Alvarow, K. Sugiyo, and P. Puji, "Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Tim Pada Divisi Produksi Di PT. X," *Jurnal Ilmiah Psikologi (JIPSI)*, vol. 6, no. 2, pp. 71–78, 2024.
- [12] M. Dwina Setiani, A. Kodir Djaelani, and M. Khoiril ABS, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember," 2024. [Online]. Available: www.fe.unisma.ac.id
- [13] F. Tun Nissa, M. Yusuf, M. Hidayanti, P. Studi Manajemen, and S. Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, "Pengaruh Kerja Sama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima," 2024.
- [14] M. Gifari Sono, "Peran Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Tim pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia," 2025.
- [15] W. G. M. Widya, Retno Wulandari, Adelia Chika Oktavira, Novializa Ramadhayanti, Regita Khairani Pramesti, and Wustari L Mangundjaya, "Peran Pelatihan Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Kerja Sama Tim," *Jurnal Psikologi Atribusi : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 2, no. 2, pp. 55–65, Feb. 2025, doi: 10.31599/eqyc9a05.
- [16] M. E. Firmansyah, R. Abadiyah, and D. Andriani, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Teamwork Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening PT Bintang Teknik Nyata," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, vol. 11, no. 2, pp. 371–407, Oct. 2025, doi: 10.47329/jurnal_mbe.v11i2.1614.
- [17] P. Lestari and D. U. Wahyuni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah)," *Jurnal Ilmu dan Riset dan manajemen*, vol. 9, no. 6, pp. 1–16, 2020.
- [18] B. Sofyanti and A. Wahyuati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering," 2022.
- [19] Z. Zuldiana, A. R. Rizaldi, and M. Akib, "The Influence of Participative Leadership on Enhancing Employee Motivation and Performance at the Regional Research and Development Planning Agency (BAPPEDA) of Wakatobi Regency, Southeast Sulawesi Province," *Dinasti International Journal of Management Science*, vol. 6, no. 4, pp. 1031–1039, Apr. 2025, doi: 10.38035/dijms.v6i4.4509.
- [20] S. Nugroho, R. Riyandi Prastyawan, S. Putri Rahayu, R. Mahira, and Y. Rahmawati, "Leadership Attribute Profile of The Coaches From RealMadrid Foundation Yogyakarta Football School," *JORPRES (Jurnal Olahraga Prestasi)*, vol. 20, no. 1, pp. 19–26, 2024.
- [21] S. Nugroho, T. Winarti Rahayu, and T. Soenyoto, "Kepemimpinan pelatih: berhubungan dengan keterampilan, sikap kerjasama tim dan menghormati pemain sepakbola usia muda," *JORPRES (Jurnal Olahraga Prestasi)*, vol. 18, no. 1, pp. 1–9, 2022.
- [22] S. Damayanti, "The Effect Environman, Work Stress, And Communication On Employee Performance CV.Sinar Jaya Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Sinar Jaya," 2023.
- [23] M. Saifur Rochman and H. Ubaidillah, "The Influence of Teamwork, Communication and Work Environment on Employee Performance at PT. Indo World Mojokerto District," 2024.
- [24] D. R. Cahyani, U. Bhayangkara, J. Raya, D. Sudiantini, and B. Narpati, "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Z," vol. 2, no. 8, pp. 181–195, 2024, doi: 10.61722/jiem.v2i8.2234.
- [25] A. Safitri, M. P. Suryanto, V. Firdaus, and R. Abadiyah, "The Influence of Leadership, Communication, Use of Technology on The Employee Performance of Bumdes In Tanggulangin District," 2025. [Online]. Available: <https://sdgs.un.org/goals/goal9>
- [26] F. Bagus Saputra and H. Ubaidillah, "The Influence Of Organizational Culture, Communication and Work Environment Employee Performance at PT. Sixma Mega Utama," 2024.
- [27] D. Inkia Fristky and E. Suwarni, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, vol. 7, no. 3, pp. 1–15, 2023.
- [28] M. Al Yaafi, V. Firdaus, and D. Andriani, "The Influence of Leadership , Work Environment and Team Work in Improving Employee Performance at PT . Mitra Untung Sejahtera [Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Team Work Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT . Mitra Untung Sejahtera]," pp. 1–12.

- [29] J. Jufrizen and K. N. Rahmadhani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, vol. 3, no. 1, pp. 66–79, 2020, doi: 10.26533/jmd.v3i1.561.
- [30] D. Septa, F. Putra, and R. Abadiyah, "The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Organizational Climate on Employee Performance at PT ROMI Sidoarjo," 2023.
- [31] P. Kristianti and R. Loisa, "Analisis Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Komunitas Wadah Pemimpin," 2021.
- [32] R. Dwi Fajar Andriani and V. Firdaus, "Work Family Conflict, Individual Characteristic, and Teamwork on Employee Performance in the Transportation Sector," 2023.
- [33] M. Nur Bimo Krisnoto, R. Abadiyah, K. Adji Kusuma, and D. Andriani, "Improving Employee Performance through Intrinsic Motivation and Teamwork at BUMDes Waste Management in Mojokerto," 2024.
- [34] P. Nilam Sari, S. Sumartik, and R. Abadiyah, "The Influence of Occupational Health and Safety (OHS), Teamwork, and Individual Characteristics on Employee Performance," 2025.
- [35] S. Sriyono and A. Nabellah, "Can credit quality as a moderating variable in increasing profitability: study on conventional commercial banks listed on the Indonesia stock exchange," *Jurnal Siasat Bisnis*, vol. 26, no. 1, pp. 23–35, 2022, doi: 10.20885/jsb.vol26.iss1.art2.
- [36] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020.
- [37] S. Ariskiyya *et al.*, "Effect of KAIZEN Work Culture, Work Ability on Employee Productivity with Job Satisfaction as an Intervening Variable PT. Jatim Autocomp Indonesia," 2024.
- [38] H. Setiabudhi *et al.*, "Analisis Data Kuantitatif Dengan Smart PLS 4," 2025.
- [39] A. W. Permana and K. Karwanto, "Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, vol. 5, no. 1, p. 58, 2020, doi: 10.26740/jdmp.v5n1.p58-67.
- [40] A. A. Diral, A. Kusniawati1, A. Muhidin1, and IFakutas Ekonomi Universitas Galuh, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)," *Business Management and Entrepreneurship Journal*, vol. 2, p. 15, 2020.
- [41] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo," *Jurnal Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.