

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kerjasama Tim

Nargadio Rakhmadani Putra^{1*}, Dewi Andriani², Rifdah Abadiyah³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*E-mail: dewiandriani@umsida.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 11-06-2026

Revision: 02-07-2026

Published: 02-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.387

ABSTRAK

Dalam perkembangannya, komunitas suporter tidak lagi hanya berperan sebagai penonton, melainkan berkembang menjadi organisasi sosial yang memiliki struktur, norma, budaya, serta sistem kepemimpinan tersendiri. Fanatisme suporter dalam mendukung klub kebanggaannya dapat memberikan dampak positif berupa dukungan moral yang kuat, namun juga berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan apabila tidak dikelola dengan baik. 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

ABSTRACT

In its development, the supporter community no longer plays only a role as spectators, but has developed into a social organization with its own structure, norms, culture, and leadership system. Fanaticism of supporters in supporting their favorite club can have a positive impact in the form of strong moral support, but also has the potential to cause various problems if not managed properly. This study aims to analyze the influence of participatory leadership, communication, and organizational culture on the teamwork of the Deltamania community in supporting Deltras Sidoarjo. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to 100 active Deltamania members. Data analysis uses Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The results show that participatory leadership, communication, and organizational culture have a positive and significant effect on

Acknowledgment

teamwork. Organizational culture is the most dominant variable influencing teamwork. Empirical findings indicate that member involvement, effective communication, and strong solidarity can improve coordination and cohesiveness of members in supporting Deltras Sidoarjo. This study concludes that strengthening participatory leadership, communication, and organizational culture can improve teamwork in the Deltamania community.

Key word: *Leadership participative, Communication, Organizational Culture, Team Work*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sepak bola merupakan salah satu cabang olahraga yang paling populer di dunia, termasuk di Indonesia. Popularitas sepak bola tidak hanya menarik jutaan penonton secara langsung maupun melalui media, tetapi juga mendorong terbentuknya berbagai komunitas suporter yang memiliki loyalitas tinggi terhadap klub yang didukung. Dalam perkembangannya, komunitas suporter tidak lagi hanya berperan sebagai penonton, melainkan berkembang menjadi organisasi sosial yang memiliki struktur, norma, budaya, serta sistem kepemimpinan tersendiri (Irwandi & Putra, 2021). Fanatisme suporter dalam mendukung klub kebanggaannya dapat memberikan dampak positif berupa dukungan moral yang kuat, namun juga berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan apabila tidak dikelola dengan baik.

Dalam konteks global, kelompok suporter menjadi bagian penting dalam ekosistem sepak bola modern. Meningkatnya profesionalisme industri sepak bola menuntut komunitas suporter untuk bertransformasi menjadi kelompok yang lebih terorganisasi, komunikatif, dan mampu bekerja sama secara efektif. Kerja sama tim menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi suporter karena memungkinkan anggota untuk berkoordinasi, menyelesaikan permasalahan, dan mencapai tujuan bersama secara optimal. Di Indonesia, suporter dikenal sebagai salah satu yang paling fanatik di dunia. Tingginya fanatisme tersebut terlihat dari antusiasme suporter dalam mendukung klub, baik pada pertandingan kandang maupun tandang. Namun demikian, berbagai peristiwa yang pernah terjadi menunjukkan pentingnya pengelolaan organisasi suporter yang baik agar dukungan yang diberikan tetap positif dan konstruktif (Ahmada & Rasyid, 2024).

Salah satu komunitas suporter yang memiliki eksistensi kuat adalah Deltamania, yaitu kelompok suporter resmi Deltras Sidoarjo. Keberadaan Deltamania tidak dapat dipisahkan dari perjalanan Deltras Sidoarjo sebagai klub sepak bola yang menjadi representasi Kabupaten Sidoarjo dalam kompetisi sepak bola nasional. Deltamania dikenal sebagai kelompok suporter yang memiliki loyalitas tinggi dan konsisten memberikan dukungan kepada Deltras Sidoarjo baik dalam pertandingan kandang maupun

tandang (Sungguh, 2025; Syauqi & Setyowati, 2020). Dengan jumlah anggota aktif yang mencapai ribuan orang dan latar belakang anggota yang beragam, Deltamania menjadi organisasi komunitas yang menarik untuk dikaji dari perspektif manajemen dan perilaku organisasi.

Meskipun memiliki loyalitas yang tinggi, dinamika internal komunitas tidak dapat dihindari. Perbedaan karakteristik anggota, variasi pola komunikasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi efektivitas kerja sama tim. Beberapa fenomena yang muncul antara lain kurang optimalnya koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan, perbedaan pandangan dalam pengambilan keputusan, serta ketidakkonsistenan dalam penerapan nilai-nilai organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kerja sama tim dalam komunitas suporter tidak hanya dipengaruhi oleh semangat kebersamaan, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi yang mendasarinya.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kerja sama tim adalah kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada anggota untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Gaya kepemimpinan ini mendorong keterlibatan anggota melalui komunikasi, kerja sama, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pemberian kesempatan untuk menyampaikan gagasan dan pendapat (Sofyanti & Wahyuati, 2022). Kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan motivasi, rasa memiliki, serta tanggung jawab anggota terhadap organisasi sehingga berkontribusi pada peningkatan kerja sama tim. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja dan keterlibatan anggota organisasi (Khassawneh & Elrehail, 2022). Selain itu, kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan keterampilan, karakter, dan kerja sama anggota dalam mencapai tujuan organisasi (Nugroho et al., 2024). Temuan lain menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan sikap kerja sama tim dalam kelompok olahraga maupun organisasi sosial (Nugroho et al., 2022). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama yang diajukan adalah:

Selain kepemimpinan, komunikasi juga menjadi faktor penting dalam membangun kerja sama tim yang efektif. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan perasaan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mencapai kesamaan pemahaman (Damayanti, 2023; Rochman & Ubaidillah, 2024). Komunikasi yang baik ditunjukkan melalui keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesamaan persepsi antaranggota (Saputra & Ubaidillah, 2024). Dalam organisasi, komunikasi berfungsi untuk mengoordinasikan aktivitas, mengurangi kesalahpahaman, serta memperkuat hubungan antaranggota. Komunikasi interpersonal terbukti memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kerja sama tim karena mampu menciptakan koordinasi dan kolaborasi yang lebih baik (Alvarow et al., 2024). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan efektivitas kerja sama tim secara signifikan (Widya et al., 2025). Selain itu, komunikasi organisasi yang efektif juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap teamwork

dalam lingkungan kerja (Firmansyah et al., 2025). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua yang diajukan adalah:

Faktor lain yang diperkirakan memengaruhi kerja sama tim adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya organisasi membentuk identitas kelompok, memperkuat komitmen anggota, dan menjadi pedoman dalam berinteraksi antaranggota organisasi. Budaya organisasi dapat diukur melalui dimensi inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada individu, dan orientasi tim (Septa et al., 2023). Dalam komunitas suporter, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang mendorong solidaritas dan kolaborasi antaranggota. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan kerja sama tim (Tun Nissa et al., 2024). Budaya organisasi yang kuat juga mampu meningkatkan koordinasi dan efektivitas tim melalui pembentukan nilai dan norma yang disepakati bersama (Sono, 2025). Selain itu, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap teamwork melalui mekanisme berbagi pengetahuan antaranggota (Firmansyah et al., 2025). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

Kerja sama tim merupakan kemampuan individu untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kerja sama tim mencakup kemauan untuk bekerja sama, menghargai pendapat anggota lain, memberikan dukungan, membangun semangat kelompok, dan memiliki harapan positif terhadap pencapaian tujuan bersama (Nilam Sari et al., 2025). Dalam komunitas suporter seperti Deltamania, kerja sama tim menjadi faktor penting untuk menjaga koordinasi, solidaritas, dan efektivitas dukungan terhadap klub yang didukung.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap berbagai variabel organisasi, penelitian yang secara khusus menempatkan kerja sama tim sebagai variabel dependen utama pada komunitas suporter sepak bola masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian dilakukan pada organisasi formal atau perusahaan sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) dalam konteks komunitas suporter. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kerja sama tim pada komunitas suporter sepak bola. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kerja sama tim komunitas Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kerja sama tim komunitas Deltamania dalam mendukung Deltras Sidoarjo. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, serta sumber referensi lain yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Deltamania yang memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA) aktif sebanyak 3.000 anggota. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Hair et al. yang menyatakan bahwa jumlah sampel minimum adalah lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian (Ariskiya et al., 2024). Jumlah indikator dalam penelitian ini sebanyak 19 indikator sehingga jumlah sampel minimum yang diperoleh adalah 95 responden. Untuk meningkatkan tingkat representativitas data, penelitian ini menggunakan 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4 (Setiabudhi et al., 2025). Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan melalui pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability* (CR), dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan menggunakan nilai R-Square (R^2), path coefficient melalui prosedur *bootstrapping*, dan *effect size* (f^2). Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai T-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 (Setiabudhi et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

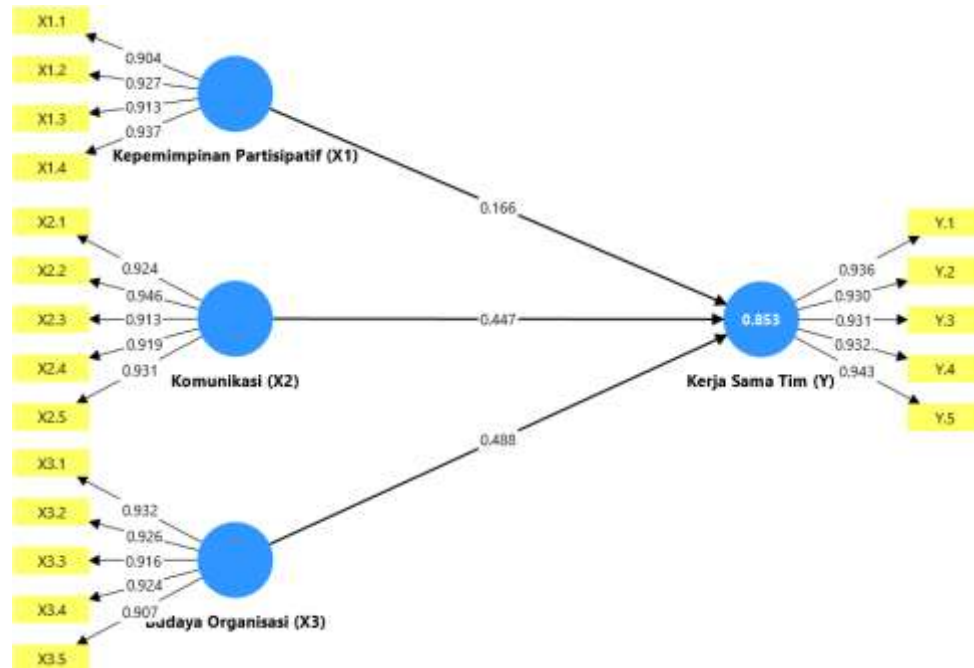
HASIL

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.

Convergent Validity



Gambar 2. Convergent Validity

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	

	Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Komunikasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kerja Sama Tim (Y)
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.

Uji 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

	Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Komunikasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kerja Sama Tim (Y)
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.

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)

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.

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 Coefficient

	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

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. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan sikap kerja sama dan solidaritas dalam kelompok.

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. 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.

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. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membentuk kolaborasi, kepercayaan, dan kerja sama yang efektif dalam sebuah tim atau komunitas.

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.

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. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada komunitas suporter sepak bola lainnya atau organisasi berbasis komunitas yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, loyalitas anggota, komitmen organisasi, atau kepuasan anggota yang berpotensi memengaruhi kerja sama tim sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendukung efektivitas kerja sama dalam organisasi komunitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmada, A. Z., & Rasyid, E. (2024). Komunikasi kelompok dalam resolusi damai peristiwa islah suporter Mataram pascatragedi Kanjuruhan. *Jurnal Komunikasi Pemberdayaan*, 3(2), 119–127.
- Alvarow, M., Sugiyo, K., & Puji, P. (2024). Hubungan komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim pada divisi produksi di PT. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi (JIPSI)*, 6(2), 71–78.
- Ariskiyya, S., et al. (2024). Effect of KAIZEN work culture, work ability on employee productivity with job satisfaction as an intervening variable PT. Jatim Autocomp Indonesia.
- Damayanti, S. (2023). The effect environman, work stress, and communication on employee performance CV. Sinar Jaya.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan teamwork terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 15.
- Firmansyah, M. E., Abadiyah, R., & Andriani, D. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap teamwork karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening PT Bintang Teknik Nyata. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 11(2), 371–407. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v1i2.1614
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Irwandi, M., & Putra, E. V. (2021). Interaksi sosial disosiatif dalam organisasi suporter sepak bola SPARTACKS Kota Padang. *Jurnal Perspektif*, 4(3), 434. <https://doi.org/10.24036/perspektif.v4i3.477>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Khassawneh, O., & Elrehail, H. (2022). The effect of participative leadership style on employees' performance: The contingent role of institutional theory. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040195>
- Nilam Sari, P., Sumartik, S., & Abadiyah, R. (2025). The influence of occupational health and safety (OHS), teamwork, and individual characteristics on employee performance.
- Nugroho, S., Prastyawan, R. R., Rahayu, S. P., Mahira, R., & Rahmawati, Y. (2024). Leadership attribute profile of the coaches from Realmadrid Foundation Yogyakarta Football School. *JORPRES (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 20(1), 19–26.
- Nugroho, S., Rahayu, T. W., & Soenyoto, T. (2022). Kepemimpinan pelatih: Berhubungan dengan keterampilan, sikap kerjasama tim dan menghormati pemain sepakbola usia muda. *JORPRES (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 18(1), 1–9.
- Permana, A. W., & Karwanto. (2020). Gaya kepemimpinan partisipatif dalam upaya meningkatkan profesional guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 58–67. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p58-67>

- Rochman, M. S., & Ubaidillah, H. (2024). The influence of teamwork, communication and work environment on employee performance at PT. Indo World Mojokerto District.
- Saputra, F. B., & Ubaidillah, H. (2024). The influence of organizational culture, communication and work environment employee performance at PT. Sixma Mega Utama.
- Septa, D., Putra, F., & Abadiyah, R. (2023). The influence of organizational culture, work motivation and organizational climate on employee performance at PT ROMI Sidoarjo.
- Setiabudhi, H., et al. (2025). Analisis data kuantitatif dengan Smart PLS 4.
- Sofyanti, B., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering.
- Sono, M. G. (2025). Peran budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja tim pada perusahaan manufaktur di Indonesia.
- Sugiyono. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sungguh, I. F. (2025). Solidaritas pasukan pendukung Semarang Biru dan kiprahnya di Kota Semarang (2001–2024). JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah, 10(1), 365–376. <https://doi.org/10.24815/jimps.v10i1.34133>
- Syauqi, A. Z., & Setyowati, R. N. (2020). Peran koordinator Bonek Revolution dalam meningkatkan sikap solidaritas kelompok pada anggota. Kajian Moral dan Kewarganegaraan, 8(2), 626–640.
- Tun Nissa, F., Yusuf, M., Hidayanti, M., et al. (2024). Pengaruh kerja sama tim dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- Widya, W. G. M., Wulandari, R., Oktavira, A. C., Ramadhayanti, N., Pramesti, R. K., & Mangundjaya, W. L. (2025). Peran pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kerja sama tim. Jurnal Psikologi Atribusi: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(2), 55–65. <https://doi.org/10.31599/eqyc9a05>