

2. Jurnal - 1432100002 Ahmad Ferdiansyah Pratama P.pdf

by Cek Turnitin

Submission date: 01-Jul-2025 01:10PM (UTC+0300)

Submission ID: 2708796845

File name: 2._Jurnal_-_1432100002_Ahmad_Ferdiansyah_Pratama_P.pdf (491.36K)

Word count: 4340

Character count: 27570

1
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJA SAMA
TERHADAP KINERJA TIM PROYEK ERECTION
EQUIPMENT & FABRICATION PIPING SEA WATER
REVERSE OSMOSIS 5 WILMAR**

Ahmad Ferdiansyah Pratama Putra^{1*}, Wateno Oetomo²

¹Teknik Sipil, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya

*ferdiansyahahmad339@gmail.com; wateno@untag-srby.ac.id

Diajukan : 01 Januari 2024, Revisi : 01 Januari 2024, Diterima : 01 Januari 2024

Abstract

Human resource management in construction projects is a complex challenge that requires special attention. This study aims to examine the impact of leadership style and the effectiveness of teamwork directed by project managers on team performance in the implementation of Wilmar's Erection Equipment & Fabrication Piping Sea Water Reverse Osmosis 5 project implemented by PT Sampoerna Alam Samudra. The study used a quantitative method with a primary data-based questionnaire. The research findings show a significant impact between leadership and team performance with a t value of $3.483 > t$ at 0.05 and a significance of $0.001 < 0.05$. Meanwhile, cooperation also affects team performance with a t value of $2.881 > t$ table and a significance of $0.006 < 0.05$. The F test shows the simultaneous effect of leadership and cooperation on team performance of 11.285 with a significance of 0.000 . The determination value of 0.283 shows that leadership and cooperation affect team performance by 28.3% , while 71.7% is influenced by other variables. In conclusion, the effectiveness of leadership and cooperation contributes to the achievement of project targets according to the time schedule, so the role of leaders in supervising operational personnel is an important factor in the success of construction projects.

Keywords: Project, Leadership, Cooperation, Sea Water Reverse

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia dalam proyek konstruksi merupakan tantangan kompleks yang membutuhkan perhatian khusus. Studi ini bertujuan untuk mengkaji dampak gaya kepemimpinan serta efektivitas kerja sama tim yang diarahkan oleh manajer proyek terhadap kinerja tim dalam pelaksanaan proyek Erection Equipment & Fabrication Piping Sea Water Reverse Osmosis 5 Wilmar yang dilaksanakan oleh PT Sampoerna Alam Samudra. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner berbasis data primer. Temuan penelitian memperlihatkan adanya dampak signifikan diantara kepemimpinan dan kinerja tim dengan nilai t $3.483 > t$ pada 0.05 dan signifikansi $0.001 < 0.05$. Demikian pula, kerja sama juga memengaruhi kinerja tim dengan nilai t $2.881 > t$ pada 0.05 dan signifikansi $0.006 < 0.05$. Uji F menunjukkan dampak gabungan dari kepemimpinan dan kerja sama terhadap kinerja tim adalah 11.285 dengan signifikansi 0.000 . Nilai determinasi sebesar 0.283 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerja sama memengaruhi kinerja tim sebesar $28,3\%$, sedangkan $71,7\%$ dipengaruhi variabel lain. Kesimpulannya, efektivitas kepemimpinan dan kerja sama berkontribusi terhadap pencapaian target proyek sesuai time schedule, sehingga peran pemimpin dalam mengawasi tenaga operasional menjadi faktor penting dalam kesuksesan proyek konstruksi.

Kata Kunci: Proyek, Kepemimpinan, Kerja sama, Sea Water Reverse

1. PENDAHULUAN

Sektor konstruksi di Indonesia terus mengalami lonjakan perkembangan yang impresif seiring berjalannya waktu, yang ditandai dengan meningkatnya jumlah proyek pembangunan di berbagai wilayah. Sejalan dengan pertumbuhan tersebut, persaingan di

sektor ini semakin ketat, terutama dengan hadirnya tenaga kerja asing. Kondisi ini menuntut kontraktor lokal untuk terus meningkatkan keterampilan dan daya saing mereka agar tetap bertahan dan berkembang dalam lingkungan pasar yang semakin kompetitif (Wiguna & Winoto, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinannya. Seorang pemimpin memiliki peran krusial dalam menginspirasi, membimbing, dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif menjadi elemen kunci dalam mengoordinasikan semua aktivitas organisasi guna berjalan baik dan menghasilkan capaian optimal (Hikmawati et al., 2023).

Kepemimpinan yang efektif dan visioner merupakan fondasi utama bagi keberhasilan perusahaan konstruksi. Tanpa arah kepemimpinan yang jelas dan berorientasi masa depan, organisasi akan menghadapi tantangan dalam merespons perubahan lingkungan serta mengalami hambatan dalam merealisasikan sasaran yang telah ditentukan. Seorang pemimpin berperan besar dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Setiabudi et al., 2023). Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin proyek tidak hanya dituntut memiliki keterampilan manajerial yang mumpuni, tetapi juga wawasan strategis untuk menghadapi tantangan di masa depan. Kemampuan dalam berkomunikasi, mengelola sumber daya, serta membentuk tim yang solid menjadi aspek krusial yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin proyek (Fuqoha & Rafli, 2021).

Kinerja karyawan mencerminkan pencapaian kerja dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dalam industri konstruksi, sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan proyek, mengingat sebagian besar pekerjaan bergantung pada tenaga kerja manusia (Nuralim, 2021). Efisiensi dan kompetensi tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap hasil akhir proyek (Kartiyasa & Rarasati, 2023). Penilaian kinerja proyek umumnya menggunakan tiga indikator utama, yaitu mutu, biaya, dan waktu. Keberhasilan proyek sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan manajer proyek, efektivitas tim, serta koordinasi antara pemimpin tim desain, klien, dan pemimpin konstruksi. Dalam proyek *Sea Water Reverse Osmosis (SWRO)*, pemimpin konstruksi berperan penting dalam mengelola seluruh aspek pekerjaan. Termasuk tantangan teknis seperti pengambilan air laut. Instalasi SWRO menggunakan membran *Reverse Osmosis (RO)* untuk menyaring garam dari air laut, menghasilkan air tawar yang aman dan berkualitas (Fernando, 2021).

Nany Budy Hardjayanti mengidentifikasi adanya keterkaitan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Distrik Aifat Timur Tengah, Kabupaten Maybrat. Berdasarkan hasil survei, kedua variabel tersebut—gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai—dikategorikan dalam kondisi yang cukup baik. Namun, hasil analisis lanjutan dengan pendekatan regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. (Hardjayanti, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Randy et al. (2020) menunjukkan adanya bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Yuansa Abadi Lestari, Bogor. Di sisi lain, Simanjuntak et al. (2020) mengungkap faktor utama yang menentukan keberhasilan dalam tim proyek konstruksi. Penelitian mereka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mendorong terjadinya perubahan, yakni kepemimpinan transformasional, memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja tim. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital yang terus berkembang turut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja tim. Menariknya, studi ini juga mengungkap bahwa keberagaman dalam hal latar belakang dan budaya anggota tim dapat menjadi faktor pendorong dalam pencapaian tujuan proyek.

Penelitian ini berfokus pada figur pemimpin yang menjadi objek kajian, yaitu manajer proyek, yang dituntut memiliki kapasitas untuk memimpin dan mengendalikan kinerja tenaga operasional dalam suatu proyek. Manajer proyek diharapkan dapat memberikan arahan yang jelas serta memengaruhi anggota timnya agar tujuan proyek dapat tercapai secara optimal. Peran kepemimpinan yang efektif sangat krusial dalam menentukan keberhasilan proyek, karena dapat meningkatkan sinergi dan keselarasan dalam tim. Berdasarkan temuan survei di lapangan, rendahnya kesadaran akan pentingnya kepemimpinan dalam mendukung kinerja tim proyek mengakibatkan sebagian pemimpin enggan menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi demi kemajuan tim. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kolaborasi tim terhadap kinerja proyek pada pelaksanaan Erection Equipment & Fabrication Piping Sea Water Reverse Osmosis 5 Wilmar. Fokus kajian diarahkan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel, baik secara individu maupun simultan, dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja tim. Adapun hipotesis yang diajukan mencakup dugaan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja tim, antara kolaborasi dengan kinerja tim, serta dampak gabungan keduanya terhadap kinerja tim secara menyeluruh.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan studi ini dilakukan melalui survei dengan metode kuantitatif. Seperti yang dinyatakan oleh (Sugiyono, 2009) pendekatan ini sistematis, objektif, dan menerapkan asumsi dasar positivisme. Dalam pendekatan ini, terdapat populasi atau sampel tertentu yang dipelajari, dimana sampelnya didapatkan secara acak, pengumpulan datanya melalui instrumen penelitian, yang selanjutnya datanya akan dianalisis secara kuantitatif atau melalui sistem yang terstruktur secara statistik yang ditujukan untuk verifikasi hipotesis yang dilakukan pada fase awal penelitian. Pendekatan ini dilaksanakan melalui pemberian kuesioner yang dirancang secara sistematis ke responden yang berpartisipasi dalam proyek *Erection Equipment & Fabrication Piping Sea Water Reverse Osmosis 5 Wilmar*.

Studi ini menggunakan 2 jenis data, yaitu data primer dan sekunder, sebagai dasar untuk analisis. Data primer diperoleh melalui pengumpulan langsung dari responden melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5 untuk mencerminkan persepsi mereka terhadap variabel penelitian dalam studi ini. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan ruang kebebasan bagi responden dalam menjawab, memastikan pemahaman mereka terhadap pernyataan, serta memudahkan proses analisis data. Sementara itu, pengumpulan data sekunder dilakukan dengan merujuk pada beragam sumber literatur, termasuk buku, jurnal akademik, laporan, dan dokumen relevan lainnya yang digunakan untuk mendukung dan memperkaya proses analisis secara komprehensif.

Populasi penelitian adalah pekerja PT Sampoerna Alam Samudra (115 orang) dengan sampel 54 responden menggunakan teknik purposive sampling dan perhitungan rumus Slovin. Data yang dikumpulkan dianalisis secara kuantitatif menggunakan SPSS, melalui tahapan editing, skoring, dan tabulasi. Evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan melalui analisis korelasi Pearson dan perhitungan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan nilai ambang batas minimal sebesar 0,60 sebagai indikator kelayakan. Setelah itu, analisis regresi menggunakan metode berganda yang bertujuan mengetahui dan mengukur hubungan variabel dependen dan independen. Proses ini didukung oleh serangkaian pengujian statistik, di antaranya adalah uji korelasi mengukur seberapa kuat hubungan antar variabel, uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial setiap variabel, Uji F digunakan untuk mengevaluasi efek keseluruhan, dan analisis koefisien determinasi R^2 mengukur seberapa besar proporsi yang dijelaskan oleh variabel bebas pada variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

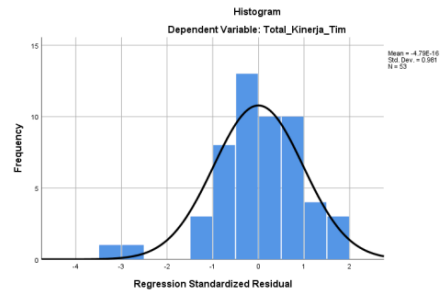
Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	54	100%
	Wanita	0	0%
Usia	20-25 Tahun	10	18,5%
	26-35 Tahun	25	46,3%
	36-45 Tahun	19	35,2%
Jabatan	Manajer	2	3,7%
	Subkontraktor	52	96,3%

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

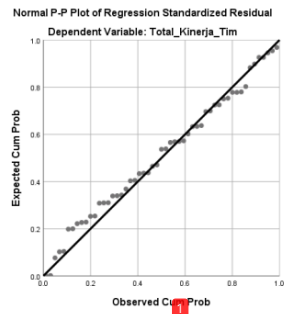
Dari Tabel 1, diketahui bahwasannya semua partisipan penelitian merupakan laki-laki (100%). Distribusi usia memperlihatkan sebagian besar responden mempunyai kelompok usia 26-35 tahun (46,3%), diikuti oleh kelompok usia 36-45 tahun yang mencakup 35,2 persen, dan kelompok usia 20-25 tahun yang terdiri dari 18,5 persen dari total responden. Dalam hal posisi, sebagian besar responden adalah subkontraktor (96,3%), dengan hanya 3,7% yang menjabat sebagai manajer. Hal ini menunjukkan bahwa tim dalam proyek *Erection Equipment & Fabrication Piping Sea Water Reverse Osmosis 5 Wilmar* didominasi oleh tenaga kerja laki-laki yang mayoritas berusia produktif dan bekerja sebagai subkontraktor.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas
Sumber: Olah Data SPSS (2025)



Gambar 2. P-Plot
 Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Gambar 1 memperlihatkan pengujian normalitas dilakukan melalui grafik histogram. Hasil histogram memperlihatkan bahwa distribusi residual regresi mendekati bentuk distribusi normal, yang ditunjukkan oleh pola batang yang menyerupai kurva normal. Temuan ini menegaskan bahwa syarat normalitas dalam regresi telah terpenuhi secara memadai, sehingga model regresi yang diterapkan dinilai memenuhi kelayakan dan dapat diandalkan untuk keperluan analisis berikutnya. Sementara itu, Gambar 2 menunjukkan bahwa seluruh titik berada dekat dengan garis diagonal. Apabila distribusi residual bersifat normal, maka pola data yang ditampilkan akan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah baik, dan distribusi data residual dapat dianggap normal.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	5.81007805
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.099
	Positive	.065
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Merujuk pada informasi yang ditampilkan dalam Tabel 2, ditemukan nilai signifikan 0,200, dimana nilai ini > ambang signifikansi 0,05, yang menjadi batas dalam menguji normalitas data. Maka, disimpulkan bahwasannya data berdistribusi normal. Normalitas data merupakan salah satu prasyarat penting dalam berbagai uji statistik parametrik. Karena asumsi ini terpenuhi, maka temuan analisis dapat lebih dipercaya dan secara akurat mewakili karakteristik populasi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

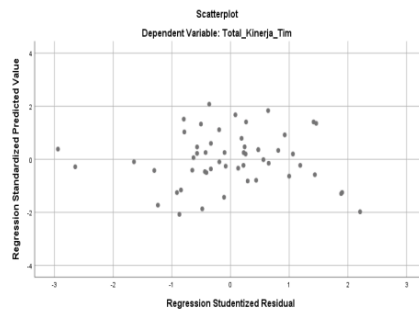
Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total Kepemimpinan	.991	1.009
	Total Kerjasama	.991	1.009

a. Dependent Variable:
Total Kinerja_Tim

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Hasil pengolahan data menggunakan software statistik SPSS, sebagaimana tercantum pada Tabel 3, menunjukkan nilai tolerance variabel Kepemimpinan dan Kerja Sama yaitu 1,009. Angka ini tidak hanya melampaui ambang batas minimal 0,10, tetapi juga mencerminkan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang kuat antarvariabel independen, sehingga mengindikasikan bahwa model regresi bebas masalah multikolinearitas. Lebih lanjut, nilai VIF kedua variabel tersebut yang tercatat sebesar 0,991 semakin menegaskan bahwa model analisis berada dalam batas yang aman, mengingat nilai tersebut jauh di bawah ambang batas umum sebesar 10. Dengan tidak adanya indikasi multikolinearitas dan terpenuhinya asumsi statistik lainnya, seperti asumsi normalitas, maka model regresi ini dianggap layak dan kredibel untuk digunakan dalam penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan yang berbasis data secara ilmiah.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Model regresi yang dikategorikan baik umumnya ditandai oleh tidak ditemukannya indikasi heteroskedastisitas. Memeriksa pola melalui scatterplot merupakan salah satu metode pengujian yang dipergunakan. Apabila ditemukan pola sistematis, hal tersebut bisa menjadi petunjuk kuat adanya heteroskedastisitas. Namun, gambar 3 memperlihatkan bahwasannya titik-titik residual terdistribusi simetris dan acak. Maka, disimpulkan bahwasannya model regresi penelitian ini tidak menunjukkan adanya permasalahan heteroskedastisitas.

C. Uji Hipotesis Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a	
		B	Std. Error
1	(Constan)	49.556	10.150
	Total Kepemimpinan	.442	.127
	Total Kerjasama	.556	.193

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Tim

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Analisis diatas menghasilkan persamaan regresi linear berganda seperti dibawah:

$$Y = 49.556 + 0.442X_1 + 0.556X_2 + e$$

Model regresi berganda tersebut mengandung makna sebagai berikut:

- Nilai konstanta 49,556 mengindikasikan apabila variabel Kepemimpinan (X1) dan Kerja Sama (X2) tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol, maka variabel dependen yaitu Kinerja Tim (Y) diperkirakan bernilai sebesar 49,556.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,442 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut, dengan asumsi variabel Kerja Sama (X2) tidak berubah, akan menyebabkan peningkatan Kinerja Tim (Y) sebesar 0,442. Karena koefisien ini bernilai positif, maka hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Tim bersifat searah atau positif.
- Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwasannya variabel Kerja Sama (X2) memiliki koefisien 0,556. Artinya, jika Kerja Sama meningkat satu satuan sementara Kepemimpinan tetap tidak berubah, maka Kinerja Tim diproyeksikan akan meningkat sebesar 0,556 satuan. Positifnya nilai koefisien ini menandakan adanya hubungan linear positif antara Kerja Sama dan Kinerja Tim.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a	
		t	Sig.
1	(Constan)	4.883	.000
	Total Kepemimpinan	3.483	.001
	Total Kerjasama	2.881	.006

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Tim

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Mengacu pada Tabel 4, analisis statistik melalui uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t = 3,483$ dan tingkat signifikansi = $0,001$. Karena angka signifikansi ini < batas toleransi yang ditetapkan ($0,05$), maka disimpulkan bahwa dilakukan penolakan pada H_0 dan penerimaan pada H_a . Maknanya, secara nyata Kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan paada peningkatan performa kerja dalam sebuah tim.

Demikian pula, variabel Kerja Sama menunjukkan nilai $t = 2,881$ dengan tingkat signifikansi = $0,006$. Karena nilai tersebut juga berada di bawah level signifikansi $0,05$, maka dilakukan penolakan pada H_0 dan penerimaan pada H_a . Hasil ini mengonfirmasi bahwa Kerja Sama memberikan kontribusi yang relevan dan bermakna dalam mendorong peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.

Secara konseptual, temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, khususnya dalam konteks kerja tim. Kepemimpinan yang efektif mampu membentuk visi bersama, menginspirasi anggota tim, serta menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan kelompok. Di sisi lain, kerja sama tim memungkinkan terjadinya pertukaran ide, efisiensi tugas, serta peningkatan rasa memiliki antaranggota, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kedua variabel ini perlu menjadi perhatian strategis dalam pengelolaan tim kerja di berbagai sektor.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	887.891	2	443.945	11.285	.000 ^b
Residual	1966.977	50	39.340		
Total	2854.868	52			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Tim

b. Predictors: (Constan), Total_Kerjasama, Total_Kepemimpinan

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Mengacu pada hasil analisis yang ditampilkan dalam Tabel 5, nilai F hitung sebesar $11,285$ menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan nyata, karena nilai ini jauh melampaui batas kritis F tabel. Selain itu, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan secara statistik bahwasannya model yang melibatkan variabel Kepemimpinan dan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Tim.

Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan suatu tim dalam mencapai kinerja optimal sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan serta kualitas interaksi dan kolaborasi antaranggota. Kedua variabel ini tidak hanya saling melengkapi tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap efisiensi, sinergi, dan pencapaian target kerja tim. Dengan kata lain, strategi manajerial yang memperhatikan aspek kepemimpinan dan kerja sama secara terpadu dapat menjadi kunci utama dalam membangun tim yang berdaya saing tinggi.

Uji Korelasi

Tabel 6. Uji korelasi

Correlations

		Total_Kepemimpinan	Total_Kerjasama	Total_Kinerja_Tim
Total_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.108	.443**
	Sig. (2-tailed)		.439	.001
	N	54	54	53
Total_Kerjasama	Pearson Correlation	.108	1	.379**
	Sig. (2-tailed)	.439		.005
	N	54	54	53
Total_Kinerja_Tim	Pearson Correlation	.443**	.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	
	N	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

- Nilai koefisien korelasi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,443, sebagaimana ditunjukkan oleh korelasi X_1 . Berdasarkan rentang interpretasi antara 0,40 hingga 0,443, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan kekuatan sedang antara Kepemimpinan dan Kinerja Tim.
- Berdasarkan nilai korelasi X_2 , koefisien korelasi untuk variabel kerja sama sebesar 0,379. Mengacu pada p₁oman interpretasi korelasi, angka tersebut berada dalam rentang "0,20 - 0,379", yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kerja sama dan kinerja tim berada pada tingkat yang rendah.

Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018)

Uji Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b		
	R	R Square	Adjusted R Square
1	.558 ^a	.311	.283
			Std. Error of the Estimate 6.272

- Predictors: (Constant), Total_Kerjasama, Total_Kepemimpinan
- Dependent Variable: Total_Kinerja_Tim

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Sebagaimana tercantum pada Tabel 8, nilai Adjusted R Square 0,283 menunjukkan bahwa sekitar 28,3% dari fluktuasi dalam Kinerja Tim dapat dijelaskan secara bersama-

sama oleh kontribusi variabel Kepemimpinan dan Kerja Sama. Sementara itu, 71,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Kinerja Tim (Y). Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan secara konsisten berkaitan dengan meningkatnya performa tim, khususnya dalam proyek *Erection Equipment & Fabrication Piping Sea Water Reverse Osmosis 5 Wilmar*. Analisis ini dilakukan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam model tetap konstan. Nilai uji-t sebesar 3,483 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) memperkuat bukti statistik terhadap pengaruh tersebut dan mendukung diterimanya hipotesis H1. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Yeddafrinova et al. (2023), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah tim. Selain itu, studi literatur oleh Choirullah & Ramadhan (2024) juga menunjukkan bahwa sebagian besar hasil penelitian terdahulu secara konsisten menemukan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan peningkatan performa tim. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menitikberatkan pada visi, motivasi, dan kemampuan beradaptasi, dipandang sebagai salah satu pendekatan paling efektif dalam mendukung kinerja tim (Widuri & Rianto, 2023). Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dapat dikatakan sebagai faktor utama dalam meningkatkan hasil kerja tim proyek.

Di sisi lain, variabel Kerja Sama (X_2) juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Tim. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif serta hasil uji t sebesar 2,881 dengan tingkat signifikansi 0,006 ($p < 0,05$). Hasil ini konsisten dengan penelitian Fristky & Suwarni (2023), yang menyimpulkan bahwa kerja sama tim yang solid dan komunikasi yang efektif memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja dan pencapaian hasil yang optimal secara keseluruhan.

Menjaga kerja sama yang baik di dalam perusahaan merupakan hal yang penting, karena hal ini membantu memastikan bahwa setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan organisasi dapat tercapai. Kolaborasi yang kuat antar anggota tim berkontribusi pada terbentuknya kinerja tim yang efektif serta peningkatan produktivitas. Tim dengan tingkat kerja sama yang tinggi cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menghadapi berbagai tantangan, dan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, kolaborasi tim menjadi salah satu pendekatan paling efektif untuk mencapai keberhasilan proyek dan mewujudkan tujuan bersama. Dengan demikian, Hipotesis 2 dapat diterima secara statistik, menunjukkan bahwa kerja sama antar anggota tim memiliki peran penting dalam menciptakan sinergi dan efisiensi yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja tim proyek secara keseluruhan.

Lebih lanjut, uji F menghasilkan nilai 11,285 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang artinya secara simultan, terdapat pengaruh diantara variabel Kepemimpinan dan Kerja Sama dengan Kinerja Tim. Ini menunjukkan bahwa kombinasi keduanya memiliki relevansi tinggi dalam meningkatkan kinerja tim dalam proyek yang bersifat teknis dan kompleks seperti ini. Kepemimpinan dan kolaborasi tim memiliki keterkaitan yang kuat terhadap performa tim, karena keduanya merupakan elemen krusial dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja anggota tim serta membangun sinergi kerja yang maksimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja tim. Di sisi lain, kerja sama yang solid antar anggota tim turut mempererat hubungan dan rasa saling percaya, yang juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tim secara keseluruhan.

Sementara itu, ditemukan nilai R^2 0,283 atau setara dengan 28,3%, memberikan informasi bahwa model regresi ini mampu menjelaskan 28,3% variasi yang terjadi dalam variabel Kinerja Tim. Dengan demikian, masih terdapat 71,7% dari faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja, yang dapat menjadi peluang untuk eksplorasi lebih lanjut dalam studi-studi berikutnya. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan multidimensional dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan proyek tim secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwasannya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tim dalam proyek *Erection Equipment & Fabrication Piping Sea Water Reverse Osmosis 5 Wilmar*. Selain itu, kerjasama juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim dalam proyek tersebut. Lebih lanjut, kepemimpinan dan kerjasama secara simultan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja tim dalam proyek *Erection Equipment & Fabrication Piping Sea Water Reverse Osmosis 5 Wilmar*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mendalam dalam mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpotensi meningkatkan kinerja tim dalam proyek serupa. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup aspek keselamatan, kesehatan, kesejahteraan, serta aspek lainnya yang relevan. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan dapat mengidentifikasi lebih banyak variabel yang memengaruhi kinerja tim dalam proyek *Erection Equipment & Fabrication Piping Sea Water Reverse Osmosis 5 Wilmar*, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tim.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Choirullah, M., & Ramadhan, A. H. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 29–38.
- Fernando, J. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Projek Manajer Dan Kinerja Supply Chain Terhadap Keberhasilan Proyek Kontruksi*. Universitas Kristen Indonesia.
- Fristiky, D. I., & Suwami, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448>
- Fuqhoha, I. M., & Rafli, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi di Masa Pandemi. *Indonesian Journal Of Construction Engineering And Sustainable Development (CESD)*, 4(1), 41–50. <https://doi.org/10.25105/cesd.v4i1.9607>
- Hardjayanti, N. B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Distrik Aifat Timur Kabupaten Maybrat. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 15(1), 107–116. <https://doi.org/10.35508/jom.v15i1.6617>

- Hikmawati, M. M., Kiswanto, A., Amirulloh, A., & Syaifulloh, M. (2023). Kajian Studi Literatur People Management : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tim. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* ., 11(1), 1–10.
- Kartiyasa, R. M., & Rarasati, A. D. (2023). Pengaruh Servant Leadership Pada Manajer Proyek & Kepuasan Kerja Terhadap Project Success Factor. *Racic : Rab Construction Research*, 8(1), 56–67. <https://doi.org/10.36341/racic.v8i1.3056>
- Nuralim, R. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal BISNIS & KEWIRUSAHAAN*, 9(4), 295–305. <https://doi.org/10.37476/jbk.v9i4.3189>
- Setiabudi, M. L., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas, dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 595–603. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.595>
- Simanjuntak, P., Purnomo, C. C., Filipus, C., & Haryady. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Teknologi Digital dan Keragaman Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Tim Pelaksana Konstruksi. *Laporan Akhir Penelitian, 1 No 8*.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widuri, G. S. A., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Berbasis Lokasi (Remote Work) dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keberhasilan Kerjasama Tim PT Bumi Berkah Boga. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(8), 111–121.
- Wiguna, A., & Winoto, S. (2020). The influence of leadership style on employee performance in construction company. *Prosiding Seminar Intelektual Muda #4, Upaya Peningkatan Kualitas Hidup Berbasis Riset Dan Karya Desain, September*, 350–358. <https://doi.org/10.1201/9780429295348-137>
- Yeddafrinova, Amin, S., & Khalik, I. (2023). Peningkatan Kinerja Tim Melalui Perilaku Pemimpin, Kreativitas Dan Kerjasama Tim Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(01), 28–39.

2. Jurnal - 1432100002 Ahmad Ferdiansyah Pratama P.pdf

ORIGINALITY REPORT

17%	3%	10%	18%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	14%
2	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	3%
3	Andini Febriyanti, Emron Edison. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Cemara Hotel Jakarta", Manajemen dan Pariwisata, 2024 Publication	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On