

PENGARUH *SHARED LEADERSHIP* TERHADAP *TEAM PERFORMANCE* YANG DIMEDIASI OLEH *TRUST* PADA KARYAWAN KSP SENDANG ARTHA MANDIRI MADIUN

Munnawiru Kholisotin Nahdiyah¹, Robby sandhi dessyarti²

¹ Universitas PGRI Madiun
Mknadia03@gmail.com

² Universitas PGRI Madiun
robbeyvan@unipma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini untuk memberikan sebuah bukti empiris mengenai Pengaruh Shared Leadership Terhadap Team Performance yang dimediasi oleh Trust pada Karyawan KSP Sendang Artha Mandiri Madiun. Jenis Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diambil pada karyawan KSP Sendang Artha Mandiri yang berjumlah 130 orang. Metode pengambilan sampel yaitu menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan alat uji berupa software SmartSPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Shared Leadership berpengaruh positif secara signifikan terhadap Trust pada Karyawan KSP Sendang Artha Mandiri., (2) Trust berpengaruh positif secara signifikan terhadap Team Performance pada Karyawan KSP Sendang Artha Mandiri., (3) Shared Leadership berpengaruh positif terhadap Team Performance dengan Trust sebagai variabel Mediasi pada Karyawan KSP Sendang Artha Mandiri.

Kata Kunci: *Shared Leadership, Trust, Team Performance*

Abstract

This study is to provide empirical evidence regarding the Influence of Shared Leadership on Team Performance mediated by Trust in KSP Sendang Artha Mandiri Madiun Employees. This type of research uses a quantitative approach method. The sample in this study was taken from 130 KSP Sendang Artha Mandiri employees. The sampling method uses the probability sampling method. The data analysis technique in this study uses a test tool in the form of SmartSPSS 25 software. The results of the study indicate that (1) Shared Leadership has a significant positive effect on Trust in KSP Sendang Artha Mandiri Employees., (2) Trust has a significant positive effect on Team Performance in KSP Sendang Artha Mandiri Employees., (3) Shared Leadership has a positive effect on Team Performance with Trust as a Mediating variable in KSP Sendang Artha Mandiri Employees.

Keywords: Shared Leadership, Trust, Team Performance

A. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang memprioritaskan ekonomi kerakyatan dalam pembangunan nasional. Ekonomi kerakyatan menjadikan rakyat sebagai pelaku utama untuk mencapai keadilan sosial dan peningkatan kesejahteraan. Pemerintah perlu melakukan reformasi yang mengarah pada pemberdayaan UMKM, peningkatan literasi keuangan, pengembangan infrastruktur dan aksesibilitas, serta dukungan kebijakan yang kondusif. Dukungan kebijakan menjadi faktor penting dalam menciptakan ekosistem ekonomi kerakyatan yang berkelanjutan (Imannulloh & Rijal, 2022).

Salah satu langkah dalam mendukung ekonomi kerakyatan adalah pembentukan lembaga keuangan formal dan non-formal, seperti koperasi simpan pinjam. Koperasi simpan pinjam menjadi solusi efektif karena menerapkan pendekatan partisipatif dan memahami kebutuhan anggota secara lokal. Selain membantu masyarakat memperoleh modal usaha, koperasi simpan pinjam juga mendukung inklusi keuangan dan memberdayakan ekonomi lokal, terutama di wilayah-wilayah yang sulit dijangkau bank (Kader, 2018).

KSP Sendang Artha Mandiri Madiun adalah contoh koperasi yang berhasil mendukung ekonomi lokal. Koperasi ini menawarkan suku bunga kredit yang rendah dan persyaratan mudah bagi masyarakat Madiun. Namun, dengan persaingan yang ketat, koperasi ini perlu meningkatkan kualitas karyawannya agar dapat beroperasi secara lebih optimal dan bersaing dengan lembaga keuangan lain.

Salah satu masalah yang dihadapi KSP Sendang Artha Mandiri adalah kurangnya inisiatif dan kemandirian karyawan dalam mencapai target perusahaan. Kinerja karyawan yang menunggu instruksi dari atasan menghambat tercapainya tujuan koperasi. Oleh karena itu, diperlukan implementasi *shared leadership* di mana setiap karyawan berbagi tanggung jawab dalam pencapaian tujuan bersama.

Shared leadership akan meningkatkan rasa memiliki dan motivasi karyawan untuk bekerja secara kolaboratif. Lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertukaran ide akan terbentuk, sehingga setiap karyawan merasa

terlibat dalam pengambilan keputusan. *Shared leadership* juga berpengaruh pada peningkatan kepercayaan atau *trust* antar karyawan yang penting untuk komunikasi dan kolaborasi yang efektif (Wulandari & Putriyanti, 2020).

Trust antar karyawan akan menciptakan keterbukaan dan transparansi, serta memberikan rasa nyaman untuk berbagi ide dan umpan balik. Kepercayaan ini membangun hubungan yang lebih erat antar karyawan, meningkatkan komunikasi, dan kerja sama yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan *shared leadership* dan *trust* yang kuat, tim KSP Sendang Artha Mandiri dapat meningkatkan performa mereka (Bligh and Dyer, 2017).

Penelitian sebelumnya mendukung bahwa *shared leadership* berpengaruh positif terhadap *team performance*, baik secara langsung maupun dimediasi oleh *trust*. Berdasarkan fenomena dan masalah yang dihadapi KSP Sendang Artha Mandiri, penelitian ini akan meneliti lebih lanjut bagaimana *shared leadership* dan *trust* memengaruhi kinerja tim dalam konteks koperasi simpan pinjam tersebut.

Dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepercayaan karyawan di Sendang Artha Mandiri Madiun berperan sebagai faktor mediasi antara dampak kepemimpinan bersama dengan kinerja tim. Bagi Pihak Sendang Artha Mandiri Madiun, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan *team performance* pada Sendang Artha Mandiri Madiun. Sedangkan, bagi Peneliti, sebagai proses dalam pembelajaran dan sarana dalam mempraktekkan teori maupun metode-metode yang dipelajari di bangku perkuliahan dalam mengatasi masalah yang dihadapi adalah masalah yang muncul di dunia nyata dan dimediasi oleh kepercayaan karyawan terhadap dampak kepemimpinan bersama pada kinerja tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Ketika memilih calon karyawan, sumber daya manusia harus diutamakan karena mereka memiliki dampak besar pada tujuan dan kinerja perusahaan. Manajemen

sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan (Kasmir, 2020). MSDM, atau manajemen sumber daya manusia, didefinisikan oleh Bintoro & Daryanto (2017) sebagai ilmu atau teknik untuk mengelola peranan dan interaksi sumber daya individu (tenaga kerja) secara efisien dan sukses, yang dapat digunakan untuk menjamin tercapainya tujuan bersama dari bisnis, karyawan, dan masyarakat semaksimal mungkin.

Shared Leadership

Menurut Hidayah & Nugrohoseno (2022) kepemimpinan bersama—yang dicirikan sebagai interaksi dinamis yang mendorong anggota tim untuk memengaruhi atau mengajak orang lain mencapai kinerja tim, tujuan organisasi, atau keduanya—merupakan salah satu cara paling sukses untuk manajemen tim. Tim dapat menjalankan kepemimpinan bersama melalui banyak metode. Pearce *et al* (2021) mengkarakterisasikan kepemimpinan bersama sebagai suatu proses yang melibatkan karyawan yang berinteraksi secara terus-menerus dan simultan, serta kelanjutan dari pemimpin formal dan informal. Sekelompok pemimpin resmi dan informal harus muncul sebagai bagian dari proses pengaruh timbal balik yang berkelanjutan dan simultan dalam suatu tim untuk mempraktikkan kepemimpinan bersama (Hidayah & Nugrohoseno, 2022). Menurut Bligh and Dyer (2017), kepemimpinan bersama menyajikan gagasan praktik kepemimpinan sebagai fenomena tingkat tim yang di dalamnya perilaku dijalankan oleh sejumlah besar orang, bukan hanya oleh para pelaku terbaik atau mereka yang memegang posisi kepemimpinan resmi.

Team Performance

Team Performance mengacu pada efektivitas dan efisiensi sekelompok individu yang bekerja bersama menuju tujuan atau sasaran bersama. Ini mencakup berbagai aspek termasuk produktivitas, kualitas kerja, kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan. Tim berkinerja tinggi biasanya memiliki tujuan yang jelas, keterampilan yang

saling melengkapi, komunikasi yang efektif, dan rasa komitmen dan akuntabilitas yang kuat. Octavia & Budiono (2021), menjelaskan bahwa *team performance* satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk sesekali meningkatkan kinerja tim dan meningkatkan fitur-fitur yang menyenangkan dari perusahaan itu sendiri. Saat melakukan evaluasi kinerja tim, perusahaan dapat membagi basis karyawan ke dalam kelompok-kelompok, membuat berbagai tujuan perusahaan dalam satu divisi, dan melakukan pemeriksaan evaluasi kinerja staf.

Trust

Menurut kamus terjemahan Echols dan Hasan, "*trust*" mengacu pada percaya atau keyakinan. Menurut Indriani *et al.* (c2024), Webster's Third New International Dictionary mendefinisikan trust sebagai perasaan yakin yang tersirat terhadap orang lain yang mungkin didasarkan pada kombinasi bukti objektif dari pengalaman dan faktor yang lebih subjektif seperti pengetahuan, kasih sayang, rasa hormat, atau penghormatan. Menurut Webster's Third New International Dictionary, trust didefinisikan sebagai sikap percaya diri terhadap orang atau sesuatu yang didasarkan pada kombinasi berbagai pengalaman dan bukti yang beragam. Pada dasarnya, trust lebih subjektif daripada konsep lain seperti pengetahuan, kasih sayang, rasa hormat, atau penghormatan.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sebanyak seratus tiga puluh staf KSP Sendang Artha Mandiri menjadi populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel probabilitas. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Gambaran Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan dari KSP Sendang Artha Mandiri memiliki mayoritas karyawan laki-laki sebanyak 66 karyawan dengan persentase sebesar 50,77 %. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas karyawan di KSP Sendang Artha Mandiri didominasi oleh usia antara 28-37 tahun dengan jumlah sebanyak 53 karyawan dan persentase sebesar 40,77%. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas karyawan di KSP Sendang Artha Mandiri memiliki banyak pengalaman karena mayoritas karyawan sudah bekerja selama 4 – 6 tahun di KSP Sendang Artha Mandiri sebanyak 47 karyawan dengan persentase sebesar 36,15%.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas karyawan di KSP Sendang Artha Mandiri memiliki pendapatan antara Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000 pendapatan tersebut diperoleh sebanyak 69 karyawan dengan persentase sebesar 53,08%. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas karyawan di KSP Sendang Artha Mandiri memiliki pendidikan terakhir yaitu Sarjana dengan karyawan sebanyak 72 karyawan dan persentase sebesar 55,38%. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas karyawan di KSP Sendang Artha Mandiri memiliki status jabatan yang beragam dengan jumlah staf survey yang paling banyak yaitu 35 karyawan dengan jumlah persentase sebesar 26,92%.

Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel, dilakukan uji validitas. Item pernyataan atau indikator sah jika ditetapkan bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan r positif. Untuk variabel Kepemimpinan Bersama, setiap item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,171). Semua elemen pernyataan dianggap valid, menurut kesimpulan. Untuk variabel Kepercayaan, setiap item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,171). Semua elemen pernyataan dianggap valid, menurut kesimpulan. Untuk variabel Kinerja Tim, setiap item pernyataan

memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,171). Semua elemen pernyataan dianggap valid, menurut kesimpulan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas			
Variable	Nilai Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Shared Leadership</i> (X_1)	0,760	0,60	Reliabel
<i>Trust</i> (Z)	0,781	0,60	Reliabel
<i>Team Performance</i> (Y)	0,738	0,60	Reliabel

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variable memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang ditentukan untuk setiap variable dapat diandalkan.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Berikut ini merupakan analisis jalur dalam penelitian ini:

Koefisien Jalur Model 1

Tabel 2 Uji Path Analysis Coefficients						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.328	1.709		3.703	.000
	<i>Shared Leadership</i>	.685	.062	.616	8.255	.000

a. Dependent Variable: Team Performance

Output regresi model 1 dapat diketahui bahwa nilai significantsi dari variable X yaitu *Shared Leadership* = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpilkam bahwa regresi model 1 yakni variable *Shared Leadership* berpegaruh significant terhadap *Trust*

Tabel 3 Uji Path Analysis Model Summary						
Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	df2	Durbin-Watson	Sig. F Change
1	.887	.786	.782	128	.000	1.914

Dengan nilai R square sebesar 0,786, dapat ditunjukkan bahwa 78,6% pengaruh kepemimpinan bersama terhadap kepercayaan berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, sehingga 21,4% sisanya berasal dari sumber lain.

Diagram rute untuk model struktural 1 ditunjukkan di bawah ini :

Koefisisen Jalur Model 2

Tabel 4. Uji Path Analysis Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.005	1.157		6.056	.000	.000
	Shared Leadership	.167	.037	.236		4.564	.000
	Trust	.526	.037	.616	8.255	14.088	.000

a. Dependent Variable: Team Performance

Output regresi model 1 dapat diketahui bahwa nilai significantsi dari kedua variable yaitu *Shared Leadership* = 0,000 dan Variable *Trust* = 0,000 Lebih kecil dari 0,05.

Dapat disimpilkam bahwa regresi model 2 yakni variable *Shared Leadership* dan *Trust* berpegaruh significant terhadap *Team Performance*

Tabel 5. Uji Path Analysis Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.909 ^a	.826	.823	1.60115	.826
a. Predictors: (Constant), Trust, Shared Leadership					
b. Dependent Variable: Team Performance					

Dengan nilai R kuadrat sebesar 0,826, dapat ditunjukkan bahwa 82,6% kinerja tim dikaitkan dengan kepemimpinan dan kepercayaan bersama, sedangkan sisanya 17,4% berasal dari faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Significantsi Parsial (Uji t)

Sub Struktural 1

Pengujian parsial dilakukan untuk menguji pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Keputusan pada uji t diambil berdasarkan nilai significant < 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil Uji t ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Significantsi Parsial (Uji t) Sub Struktural 1

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.328	1.709			3.703	.000
Shared Leadership	.685	.062	..887		11.003	.000

a. Dependent Variable: Team Performance

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Hasil uji parsial pada tabel 4.22 variable X₁ yaitu *Shared Leadership* mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 11,003 t_{tabel} sebesar 1,978 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi *Shared Leadership* $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas maka nilai **H₁ diterima**. artinya variable *Shared Leadership* berpengaruh terhadap *Trust* bagi karyawan KSP Sendang Artha Mandiri.

Sub Struktural 2

Tabel 7 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Sub Struktural2

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
(Constant)	7.005	1.157			6.056	.000
Shared Leadership	.167	.037	.236		4.564	.000
Trust	.526	.037	.728		14.088	.000

a. Dependent Variable: Team Performance

Hasil uji parsial pada tabel 4.23 variable *Team Performance* yaitu *Trust* mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 14,088 t_{tabel} sebesar 1,978 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi *Trust* $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas maka **H₂ diterima**. artinya variable *Trust* berpengaruh terhadap *Team Performance* para karyawan KSP Sendang Artha Mandiri.

Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung *Shared Leadership* terhadap *Team Performance* melalui *Trust* sebagai intervening. Dapat dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Sobel (Sobel Test)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.
Model		B				
1	(Constant)	7.005	1.157		6.056	.000
	Shared Leadership	.167	.037	.236	4.564	.000
	Trust	.526	.037	.728	14.088	.000

a. Dependent Variable: Team Performance

Aplikasi Daniel Soper yang tersedia di www.danielsoper.com digunakan untuk menguji hipotesis mediasi dengan menggunakan uji Sobel. Berdasarkan hasil uji Sobel, diperoleh nilai significant sebesar 0,00 atau kurang dari 0,05 dan nilai statistik uji Sobel sebesar $4,30190182 > 1,978$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepercayaan memiliki kemampuan untuk memoderasi pengaruh kepemimpinan bersama terhadap kinerja tim. Dengan demikian, H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepercayaan pada personel KSP Sendang Artha Mandiri berperan sebagai faktor mediasi terhadap pengaruh Kepemimpinan Bersama yang positive dan significant terhadap Kinerja Tim.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tingkat keakuratan atau ketepatan garis regresi yang dibuat dinilai menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). R^2 adalah metrik yang menyatakan seberapa besar varians keseluruhan variable dependen yang dapat diperhitungkan oleh model regresi. Karena statistik R^2 akan meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah variable independen, statistik ini digunakan bahkan ketika derajat kebebasan telah diperhitungkan. Struktur berikut menampilkan hasil uji koefisien determinasi :

Sub Struktural 1

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktural 1

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.782	3.79278

a. Predictors: (Constant), Shared Leadership

b. Dependent Variable: Trust

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,782 atau 78,2%. Nilai koefisien determinan tersebut menunjukan bahwa variable *Shared*

Leadership mampu menjelaskan variable *Trust* dari objek sebesar 78,2%. Sedangkan sisanya yaitu 21,8% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

Sub Struktural 2

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktural 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.823	1.60115
a. Predictors: (Constant), Trust, Shared Leadership				
b. Dependent Variable: Team Performance				

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,823 atau 82,3%. Nilai koefisien determinan tersebut menunjukan bahwa variable *Shared Leadership* dan *Trust* mampu menjelaskan variable *Team Performance* dari objek sebesar 82,3%. Sedangkan sisanya yaitu 16,7% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Shared Leadership* terhadap *Trust*

Hipotesis Pertama pada penelitian ini yaitu pengaruh *Shared Leadership* terhadap *Trust* pada karyawan KSP Sendang Artha Mandiri. Berdasarkan uji parsial menunjukan *Shared Leadership* mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 11,003 t_{tabel} sebesar 1,978 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi *Shared Leadership* $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas maka nilai **H_1 diterima**. Artinya variable *Shared Leadership* berpengaruh terhadap *Trust* bagi karyawan KSP Sendang Artha Mandiri. Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh *Shared Leadership* terhadap *Trust* memiliki dampak significant terhadap para karyawan KSP Sendang Artha Mandiri. Hal ini didukung oleh pernyataan karyawan yang menyatakan pemimpin selalu memberikan bimbingan secara berkala, menetapkan standar kinerja untuk para karyawan, mengkoordinasi kinerja karyawan, pimpinan selalu memenuhi janjinya, mematuhi segala komitmen dan

saling percaya dengan para karyawan. Pimpinan KSP Sendang Artha Mandiri juga dapat membuat perusahaan maju karena memiliki visi yang jelas, dan mampu mengembangkan kreativitas para karyawan, mampu membimbing dalam eksplorasi ide baru, serta mendorong para karyawan berpartisipasi dalam mengambil keputusan

Pengaruh *Trust* terhadap *Team Performance*

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu pengaruh *Trust* terhadap *Team Performance* pada karyawan KSP Sendang Artha Mandiri. Hasil uji parsial menunjukkan pada variable *Team Performance* yaitu *Trust* mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 14,088 t_{tabel} sebesar 1,978 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi $Trust$ $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas maka **H₂ diterima**. artinya variable *Trust* berpengaruh terhadap *Team Performance* para karyawan KSP Sendang Artha Mandiri. Implikasi dalam penelitian menunjukkan pengaruh *Trust* terhadap *Team Performance* pada karyawan KSP Sendang Artha Mandiri. Hal ini didukung oleh pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa mereka yakin akan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, dapat bekerja secara tim, mampu mengambil peran yang lebih menonjol, selalu dapat bekerja maksimal karena merasa yakin dengan perusahaan, dapat bersikap terbuka, menghargai pendapat dan pandangan orang lain, serta layak dipercaya oleh perusahaan karena kemampuan. Sehingga para karyawan merasa harus menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama, selalu bekerja secara tim, dapat berkontribusi baik dalam menyelesaikan pekerjaan, menciptakan kreativitas baru, mengikuti kinerja tim agar bisa menjalin kerjasama lebih kuat, agar hasil kerja yang dimiliki lebih berkualitas

Pengaruh *Shared Leadership* terhadap *Team Performance* yang dimediasi oleh *Trust*

Dampak kepemimpinan bersama terhadap kinerja tim yang dimediasi oleh kepercayaan karyawan di KSP Sendang Artha Mandiri merupakan hipotesis kedua dalam penelitian ini. Hasil statistik uji Sobel yang ditentukan melalui perhitungan

uji Sobel adalah $4.30190182 > 1.978$ dengan nilai signifikansi 0,00 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Kepercayaan memiliki kemampuan sebagai mediator antara Kepemimpinan Bersama (X) dengan Kinerja Tim (Y), sehingga H3 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepercayaan pada personel KSP Sendang Artha Mandiri berperan sebagai faktor mediasi terhadap dampak Kepemimpinan Bersama yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim.

Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh *Shared Leadership* terhadap *Team Performance* yang dimediasi oleh *Trust*. Hal ini didukung oleh pernyataan karyawan yang menyatakan pemimpin selalu memberikan bimbingan secara berkala, menetapkan standar kinerja untuk para karyawan, mengkoordinasi kinerja karyawan, pimpinan selalu memenuhi janjinya, mematuhi segala komitmen dan saling percaya dengan para karyawan. Pimpinan KSP Sendang Artha Mandiri juga dapat membuat perusahaan maju karena memiliki visi yang jelas, dan mampu mengembangkan kreativitas para karyawan, mampu membimbing dalam eksplorasi ide baru, serta mendorong para karyawan berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Sehingga karyawan terdorong untuk yakin akan pengetahuan dan keahlian sehingga mampu bekerja secara tim dan mampu mengambil peran yang lebih penting dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan juga menyatakan bahwa KSP Sendang Artha Mandiri layak mendapatkan kepercayaan karena selalu memperlakukan karyawan secara adil, sehingga karyawan selalu bekerja secara maksimal, bersikap terbuka menerima ide baru, menghargai pendapat karyawan lain dan dapat menerima pandangan yang berbeda dari orang lain

D. SIMPULAN

Analisis dan hasil pembahasan “Pengaruh *Shared Leadership* terhadap *Team Performance* yang dimediasi oleh *Trust* pada Karyawan KSP Sendang Artha Mandiri Madiun”. Berdasarkan hasil di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *Shared Leadership* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Trust* pada Karyawan KSP Sendang Artha Mandiri. *Trust* berpengaruh positif secara

significant terhadap *Team Performance* pada karyawan KSP Sendang Artha Mandiri. *Shared Leadership* berpengaruh positive terhadap *Team Performance* dengan *Trust* sebagai variable Mediasi

E. SARAN

Bagi Perusahaan, KSP Sendang Artha Mandiri harus selalu meningkatkan interaksi antara pimpinan formal dan non formal dengan para karyawan sehingga para karyawan merasa termotivasi dan saling percaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Bagi Peneliti Tambahan, sebaiknya juga memperhitungkan dampak faktor independen tambahan yang memengaruhi kinerja tim tetapi tidak disertakan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa Kemitraan Bersama (X) dan Kepercayaan (Z) memiliki efek sebesar 83,3% terhadap keberadaan Kinerja Tim (Y). sedangkan faktor-faktor di luar cakupan model penelitian menyumbang 16,7% sisanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Bahrin, K. (2022). The Effect of Satisfaction and Trust on Purchase Intention on Aromania Parfumery Kapuas Products, Bengkulu City. *Journal of Indonesian Management*, 2(1), 54–63. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i1.448>
- Bintoro, M. ., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*.
- Bligh, E.G. and Dyer, W. J. (2017). Canadian Journal of Biochemistry and Physiology. *Canadian Journal of Biochemistry and Physiology*, 37(8).
- Hidayah, N. N., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Shared Leadership Terhadap Job Crafting Melalui Learning Goal Orientation dan Knowledge Sharing Pada Karyawan RSI Jemursari Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2006), 971–987.
- Imannulloh, E. R., & Rijal, N. K. (2022). Upaya Indonesia dalam Mendorong Prioritisasi Perekonomian Negara Berkembang melalui G20: Perspektif Hyper-Globalist. *Indonesian Perspective*, 7(1), 79–101. <https://doi.org/10.14710/ip.v7i1.48596>
- Indriani, N., Agustina, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Advantages Of Digital Marketing dan kepercayaan calon Konsumen Terhadap Minat Beli Bunga Potong Segar Di PT Wahana Kharisma Flora. *JIRAM*, 1(2), 4–6.
- Kader, M. A. (2018). Peran Ukm Dan Koperasi Dalam Mewujudkan Ekonomi Kerakyatan Di Indonesia. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 15–32. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.995>
- Kasmir. (2020). *Analisis Laporan Keuangan Edisi Ke 5*.
- Nurcholidah, L., & Harsono, M. (2021). Kajian Fintech dalam Konsep Behaviouristik. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 66–71. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i1.13145>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Pearce, A. P., Naumann, D. N., & O'Reilly, D. (2021). Mission command: Applying principles of military leadership to the SARS-CoV-2 (COVID-19) crisis. *BMJ Military Health*, 167(1), 3–4. <https://doi.org/10.1136/bmjmilitary-2020-001485>
- Wulandari, F., & Putriyanti, O. A. (2020). Studi Shared Leadership Dan Perannya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 74–84. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4076>

SIMBA

**SEMINAR INOVASI
MANAJEMEN BISNIS DAN
AKUNTANSI 6**