



E-ISSN: 2621-4146

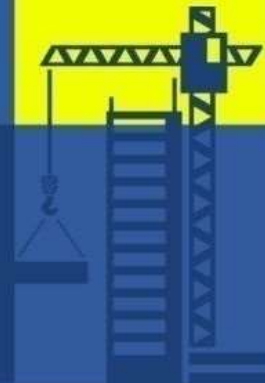
Volume 4

Juni 2021

Indonesian Journal of

CESD

Construction Engineering and Sustainable Development



indones.j.constr.eng.
sustain.dev

Vol 4

No.1

Hal
1 - 72

Jakarta,
Juni 2021

ISSN
2621-4146



E-ISSN: 2621-4146

Volume 4

Jun 2021

EDITORIAL BOARD

CHIEF EDITOR

Lisa Oksri Nelfia

Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti Indonesia

MEMBER OF EDITORS

Dina P.A Hidayat

Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti Indonesia

Muhammad Zaki

Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti Indonesia

Rafliis

Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti Indonesia

Ryan Faza

Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti Indonesia

Wahyu Sejati

Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti Indonesia

Christina Sari

Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti Indonesia

Ade Okvianti Irlan

Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti Indonesia

PEER REVIEWERS

Christiono Utomo

Department of Civil Engineering, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Indonesia

Aksan Kawanda

Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti Indonesia

Sih Andajani

Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti Indonesia

Yani Rahmawati

Architecture Engineering and Planning, Universitas Gajah Mada

PUBLISHER

Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, Universitas Trisakti, Indonesia

ABOUT JOURNAL

Indonesian Journal of Construction Engineering and Sustainable Development (CESD) formerly named '**Jurnal Teknik Sipil**', has been published by the Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti since 2011. CESD receives academic articles in the fields of civil engineering and sustainable

development. This journal will be published regularly 2 times per year in June and December, and has been registered with Google Scholar.

SCOPE OF JOURNAL

Indonesian Journal of Construction Engineering and Sustainable Development focused on 6 sub fields of civil engineering, consisting of: structural engineering; highway and transportation; water resources engineering; geotechnical engineering; construction management and environment and sustainable development.

PEER REVIEW POLICY

All submitted papers will be reviewed by professional peer-reviewers. Reviewers are unaware of the identity of the authors, and authors are also unaware of the identity of reviewers (double blind review method). Reviewing process will consider objectivity, method, scientific impact, conclusion, and references.

PLAGIARISM CHECK

Plagiarism screening will be conducted by CESD editorial team by Turnitin software

ONLINE PUBLISHING

Each volume of CESD will be publishing online at: <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/sipil/issue/archive>

PROCESSING CHARGES

Every article submitted to CESD will not have any Article Processing Charges. This includes submission, peer-reviewing, editing, publishing, maintaining and archiving, and allows immediate access to the full text versions of the articles.

TABLE OF CONTENTS

EVALUASI KEBUTUHAN DAN KEHILANGAN AIR PADA IRIGASI HILIR TANJUNG KOTA PADANG PANJANG

Rahmat Hidayat, Sjelly Haniza, Randhi Saily 01-10

ANALISA AIR BAWAH TANAH PADA LOKASI TAMBANG BATUBARA TANAH LAUT KALIMANTAN SELATAN

Teddy W Sudinda 11-20

PENGARUH PENAMBAHAN KAPUR TOHOR TERHADAP SIFAT MEKANIS BATA RINGAN

Ulfa Jusi, Harnedi Maizir, Muhammad Ilham, Randhi Saily 21- 26

POLA PENURUNAN OPRIT JEMBATAN SEMARANG LINGKAR UTARA DAN JEMBATAN KALI JAJAR DEMAK JAWA TENGAH DENGAN PREFABRICATED VERTICAL DRAIN

M. Zaki, Wardani, SPR 27-40

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PROYEK KONSTRUKSI DI MASA PANDEMI

Iqbal Mirza Fuqhoha, Raflis 41-50

VERIFIKASI HIBAH JALAN DAERAH (PHJD) KABUPATEN PESISIR SELATAN

Wiryawan Purboyo 51- 62

KONSEP IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN TOD PADA SIMPUL TRANSPORTASI MODA KERETA API (Studi Kasus : Provinsi Banten, Indonesia)

Hera Zetha Rahman, Azaria Andreas, Akhmad Dofir, Perdana Miraj Sejatiguna, Ninan Kade Nirmala 63-72

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi di Masa Pandemi

Iqbal Mirza Fuqhoha¹, *Rafli²

^{1,2} Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti

^{*)}raflis@trisakti.ac.id

Abstract

Leadership is very important in a construction project. As with current conditions, the impact of the virus outbreak has disrupted activities in Indonesia, one of which is construction project activities. So it takes a leader who has a leadership style that can influence maximum employee performance. This study aims to determine the factors of leadership style that most influence employee performance on construction projects during the pandemic. The research method uses the confirmatory method and is processed using the method of Structural Equation Modeling. From the results of data analysis, there are 4 factors and 15 indicators of leadership style, managing work productivity is the indicator that most influences a leadership style, which is 0.955.

Keywords : Leadership , Employee Performance, Pandemic, Construction Projects

Abstrak

Kepemimpinan sangatlah penting dalam suatu proyek konstruksi. Seperti kondisi saat ini, dampak dari adanya wabah virus mengakibatkan kegiatan di Indonesia terganggu, salah satunya adalah kegiatan proyek konstruksi. Sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor gaya kepemimpinan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi. Metode penelitian menggunakan metode Konfirmatori dan di olah menggunakan metode Structural Equation Modelling. Dari hasil analisis data di dapatkan 4 faktor dan 15 indikator gaya kepemimpinan, mengelola produktifitas kerja menjadi indikator yang paling mempengaruhi suatu gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0.955.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Pandemi, Proyek Konstruksi

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Pembangunan proyek-proyek konstruksi pada Indonesia waktu ini sangat semakin tinggi pesat. Hal ini bisa dipandang menurut banyaknya pembangunan proyek konstruksi misalnya hotel, tempat tinggal tinggal, jembatan, jalan raya & lainnya. Banyak perubahan yg terjadi dalam pembangunan proyek-proyek tadi dibandingkan

menggunakan sebelumnya, perbandingan ini bisa dipandang menurut bentuk struktur bangunan yg terus diperbarui sampai terciptanya rasa nyaman pada penggunaannya (Gesti 2008).

Salah satu yg terpenting pada memimpin perusahaan konstruksi merupakan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan pada tentukan

menurut perilaku pada membawa kiprah yg pada jalankan menjadi pemimpin menggunakan tujuan buat menerima performa terbaik menurut orang-orang yg dipimpin. Kepemimpinan merupakan sebuah seni & nir masih ada jawaban niscaya mana kepemimpinan yg sempurna & efektif buat proyek konstruksi (Panthi 2008). Seorang pemimpin proyek nir hanya manajer yg baik, namun mereka jua pemimpin menurut orang-orang visioner masa depan yg bisa menampakan komitmen, darma & dedikasi. Sangat krusial bagi seseorang pemimpin proyek pada menaikkan kemampuan mereka buat berkomunikasi, mengatur, & membentuk tim (Toor & Ofori 2008).

Seorang pemimpin harus memiliki manajemen pengetahuan untuk mendukung keberhasilan kolaborasi desain suatu organisasi. Manajemen pengetahuan adalah suatu pendekatan sistematis rule mempertimbangkan manfaat untu seluruh foundation pengetahuan organisasi yang dikombinasikan dengan keterampilan personal, kompetensi, ide, inovasi dan ide-ide untuk menciptakan organisasi yang lebih tepat dan efisien. Manajemen pengetahuan menjadi peran penting untuk mendukung keberhasilan kolaborasi desain melalui pengolahan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah. (Yuni dan Utomo 2015). Proyek konstruksi merupakan sallaat satu bidang industri rule memiliki banyak tantangan dalam mengelola sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor keberhasilan bidang konstruksi, karena sebagian besar pekerjaan yang ada didalamnya dikerjakan dengan tenaga manusia (Fajar 2015). Dalam kehidupan sehari-hari, manusia akan berinteraksi satu sama lain dan melakukan hubungan kerja agar dapat mencapai tujuan yang sama. Dalam suatu organisasi terdiri Iranian language pemimpin dan bawahan yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Antoni dan Tan 2015). Karena kinerja perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia internal, maka perusahaan dituntut memiliki karyawan dengan kemampuan dan kinerja yang terbaik. Kinerja karyawan perusahaan sangat penting, karena apabila kinerja karyawan tersebut bukan kinerja yang terbaik maka dapat dipastikan perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain (Saputra 2010). Kinerja yang

baik dapat dilihat pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Jika hasil kerja karyawan memenuhi prosedur yang telah ditentukan maka tujuan dapat tercapai (Tobbing 2009).

Komunikasi adalah salah satu media terpenting untuk berhasil mencapai tujuan organisasi. Biasanya tujuan utama penyampaian informasi yang akurat tidak selalu tercapai karena masalah gangguan penyampaian pesan dan media yang digunakan, sehingga pesan terkadang tidak sesuai dengan makna yang dimaksudkan saat menerima pesan (Chiu 2012). Dalam komunikasi terjadi interaksi dengan wawancara. Wawancara merupakan proses penting dalam melakukan penelitian, khususnya dalam penelitian kuantitatif. Biasanya wawancara dilakukan untuk mendapatkan kerjasama yang baik dari narasumber. Dengan demikian, dukungan dari setiap narasumber dapat diperoleh dari cara kerja peneliti, karena tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang akan dianggap sebagai data dan digunakan sebagai solusi terbaik untuk mencapai tujuan penelitian (Mita Rosaliza 2015). Namun, dunia saat ini tengah disibukkan dengan wabah Covid-19 yang berdampak besar terhadap stabilitas ekonomi, salah satunya industri konstruksi, termasuk Indonesia. Covid-19 pertama kali ditemukan di Wuhan, Cina pada Desember 2019. Industri jasa konstruksi yang merupakan bagian dari industri ekonomi telah merasakan dampak utama dari wabah Covid-19 (Luthfi dan Taufik 2020). Wabah skala besar ini mungkin menyulitkan para pemimpin untuk menghindari penyebaran. Oleh karena itu dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh proyek konstruksi banyak karyawan yang takut dengan kegiatan tersebut. Akibat ketakutan akan wabah Covid-19, hal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal pertama yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin adalah menyadari bahwa perusahaan sedang mengalami krisis. Pada situasi krisis dibutuhkan peran pemimpin dalam melakukan manajemen krisis. Manajemen krisis bagi seorang pemimpin di ibaratkan sebuah seni pada perubahan kurva yang menurun menjadi kembali menaik (D'auria dan Smet 2020).

Perusahaan harus mampu mengembangkan strategi yang dapat bertransformasi dan berinovasi untuk menghadapinya. Dengan cara ini, perusahaan dan badan usaha yang sudah

mapan tidak akan terhalang oleh perkembangannya (Agistiawati 2020). Perubahan luar biasa yang ditimbulkan oleh Revolusi Industri adalah salah satu bentuk realitas sosial. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki panduan perjalanan yang lengkap agar dapat melihat dengan jelas arah perkembangan bisnisnya (Ariyani dan Nurcahyo 2014). Dalam hal ini peran pemimpin sangat dibutuhkan. Selain itu, saat terjadi pandemi, akibat blokade / PSBB di berbagai kota di Indonesia, pimpinan harus berkomunikasi secara remote atau melakukan kerja jarak jauh (remote work) untuk proyek konstruksi. Oleh karena itu beberapa perusahaan harus paham dengan metode kerja jarak jauh agar pimpinan tetap dapat bekerja secara remote untuk mencapai tujuan perusahaan proyek konstruksi, sehingga diperlukan suatu penelitian lebih dalam terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi dimasa pandemi.

2. Kajian Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Salah satu hal penting dalam memimpin sebuah perusahaan konstruksi adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin akan berperilaku dengan sikapnya dalam menjalankan peran kepemimpinannya, sehingga orang yang dipimpinnya mendapatkan kinerja yang terbaik. Kepemimpinan adalah seni, dan tidak ada jawaban yang jelas untuk menunjukkan gaya kepemimpinan mana yang paling cocok dan paling efektif untuk konstruksi (Panthi 2008). Project leader bukan hanya manajer yang unggul, tetapi juga pemimpin karyawan, dengan menunjukkan komitmen, dedikasi dan dedikasinya, mereka menjadi seorang visioner untuk masa depan. Manajer proyek konstruksi harus meningkatkan keterampilan komunikasi, manajemen, pembangunan tim, dan gaya kepemimpinan. Mereka juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang jelas dan unik serta konsisten dengan nilai-nilai pribadinya (Toor dan Ofori 2008).

Menurut (Kartono 2006, dalam jurnal Ni Putu Depi Yulia Paramesti dan Dedi Kusuma 2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Perilaku Kepribadian

Kepemimpinan yang menimbulkan kualitas pribadi serta tidak melakukan tindakan yang identik sama dalam situasi.

2. Sifat & Perilaku

Kepemimpinan yang mengidentifikasi karakteristik mulai dari kepribadian, fisik, dan mental. Serta di hubungkan dengan keberhasilan kepemimpinannya.

3. Situasional

Pendekatan pemimpin terhadap bawahan dengan menyatakan bahwa pimpinan memahami karakteristik, dan sifat – sifat bawahnya, serta memahami kondisi tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan sukses (Armstrong & Taylor, 2014). Kinerja mencakup proses berorientasi tujuan yang memastikan bahwa proses organisasi ada dan memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Adapun pandangan lain, kinerja adalah apa yang akan atau tidak akan dilakukan karyawan (Luthans, 2005). Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi diperlukan aspek-aspek tertentu. (Mathis & Jackson, 2002) menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki banyak elemen, seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama dan loyalitas. Menurut Torang (2014) kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berpedoman pada norma, standar prosedur operasional, standar dan ukuran. Telah disiapkan atau diterapkan ke organisasi.

Penelitian Terdahulu

Menurut gaya kepemimpinan (Kartini Kartono, 2005), yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku dan konsep perilaku pemimpin dalam bekerja, serta menunjukkan sifat-sifatnya kepada bawahannya untuk mempengaruhi bawahannya dan menyatukan tujuan yang sama. Menurut (Miftah Toha, 1993) gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dirancang untuk mempengaruhi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut (Alex Opoku & Chris Fortune, 2016), pemimpin organisasi, terutama yang bergerak di industri konstruksi, adalah kunci untuk

mengubah tantangan menjadi peluang proyek. Menurut (Jenny Caroline, Feri Harianto dan Rochman Pasik H, 2019), pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh kecil terhadap gaya kepemimpinan, dan bukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi, tetapi faktor utamanya adalah sikap dan budaya..

Menurut (Rivai, 2007) gaya kepemimpinan merupakan sifat atau metode yang digunakan untuk mempengaruhi sumber daya manusia agar dapat menyelaraskan tujuan perusahaan dengan kebutuhan pimpinan dan bawahan. Namun saat ini, dengan merebaknya virus corona, para pemimpin harus menyadari bahwa perusahaan sedang mengalami krisis. Ini adalah langkah yang sangat sulit, apalagi saat krisis datang. Ketika para pemimpin menyadari krisis, mereka dapat mulai memikirkan bagaimana menanggapi kejadian tersebut. (Rochim 2020).

Menurut teori (Mitroff, 1993), proses manajemen krisis mempunyai empat faktor yaitu prediksi, pencegahan dan persiapan, pengendalian, serta pembelajaran dan evaluasi; menurut (Agistiawati dan Novitasi, 2020), hampir setiap perusahaan pada masa revolusi industri adalah 4 Tentu saja, itu tidak bisa berbuat apa-apa. Perusahaan harus mengembangkan strategi yang dapat melakukan perubahan dan inovasi. Dengan cara ini, perusahaan dan perusahaan yang sudah mapan tidak akan kewalahan oleh waktu, dan perkembangan mereka akan terhambat. Perubahan luar biasa yang ditimbulkan oleh Revolusi Industri adalah salah satu bentuk realitas sosial. Banyak penelitian telah membahas perubahan sosial dalam industri. Teori menganalisis perubahan sosial dalam masyarakat industri adalah teori perubahan sosial dari William F. Ogburn. Teori ini menyatakan bahwa perubahan material berdampak pada hal-hal non material (Ariyani & Nurcahyono, 2014).

Artinya, yang berubah tidak hanya teknologi permesinan, tetapi juga kepada perilaku sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus sudah memiliki sebuah peta perjalanan yang terintegrasi sehingga arah pengembangan bisnis terlihat dengan jelas. Menurut (Mazlan Ismail & Mohamad Syazli Fathi, 2018) gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari karakteristik, keterampilan, sifat, perilaku dan hubungan emosional yang

digunakan oleh pemimpin dalam hubungannya dengan karyawan. Sedangkan menurut (Rivai, 2007) gaya kepemimpinan adalah sifat yang digunakan dalam mempengaruhi bawahan agar tujuan, visi, dan misi dapat dicapai.

Menurut Robbins (Robbins, 2003), komunikasi harus mencakup transmisi dan pemahaman makna. Jika citra mental yang dirasakan oleh penerima sama persis dengan imajinasi pengirim, maka komunikasi yang sempurna dapat tercapai. (Chiu 2002) melakukan penelitian berdasarkan penelitian ini, karena desain organisasi operasi berorientasi pada proyek, dan setiap proyek memiliki visi dan misinya masing-masing. Untuk mencapai tujuan secara efektif, desain organisasi harus dilakukan untuk memfasilitasi komunikasi dan pemecahan masalah, karena setiap karyawan akan melakukan tugas yang berbeda dan memerlukan informasi desain yang berbeda. Dalam proyek skala besar, organisasi tim desain mungkin berbeda, yang akan mempengaruhi mode dan perilaku komunikasi, sehingga metode organisasi dipelajari untuk menganalisis desain komunikasi proyek konstruksi.

Menurut (Torang 2014), kinerja adalah beban kerja atau kualitas tugas pokok dan fungsi yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang tugas dan fungsinya berpedoman pada norma, prosedur operasi standar, standar dan ukuran. Diatur dalam organisasi.

Menurut (Mangkunegara 2004), kinerja mengacu pada prestasi atau prestasi kerja yang sebenarnya dari seorang pegawai. Pengertian kinerja (job performance) yang jelas adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara menurut (Mathis dan Jackson 2006) Penilaian Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian ini akan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi dan meninjau seberapa siap pemimpin perusahaan dalam melakukan

perubahan sosial terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan proyek konstruksi yang sedang berjalan di masa pandemi.

3. Metode Penelitian

Konsep dan Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan metode survei dengan (menyebarkan kuesioner) untuk mengumpulkan data dan mengungkapkan fakta. Berdasarkan kajian pustaka diperoleh kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chiu 2002; Mangkunegara 2004; Mathis et al, 2006; Torang 2014; Rafli et al 2019) dan digambarkan pada Gambar 1. Dari kerangka konseptual dapat dijelaskan hipotesis dari penelitian ini, yaitu kepemimpinan melalui pertimbangan terhadap gaya kepemimpinan yang memiliki manajemen krisis, perubahan sosial, perilaku & hubungan emosional dan komunikasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemi.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

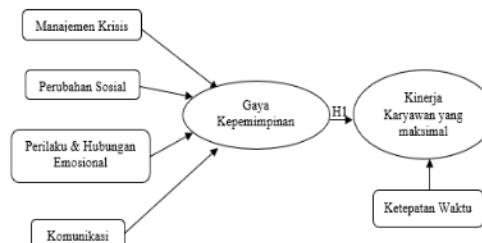
Metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui survei kuesioner. Kuesioner ditujukan kepada responden yang telah ditentukan yaitu para pekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan proyek konstruksi di masa pandemi dan kuesioner diserahkan dengan mendatangi atau menghubungi perusahaan-perusahaan atau tempat proyek dimana responden berada. Data primer yang terkumpul adalah jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner lalu dilakukan tabulasi pada data tersebut untuk dilakukan analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi

1. Variabel Dependen (variabel Y), yaitu Kinerja Karyawan yang maksimal

2. Variabel Independen (variabel X), yaitu Gaya Kepemimpinan



Gambar 1. Kerangka Konseptual
(Hasil olahan peneliti, 2020)

Hipotesis

Dari kerangka konseptual dan hasil penelitian pihak lain yang menunjang, maka diduga adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang maksimal. Dengan demikian hipotesis penelitian adalah :

Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang maksimal [H₁]

4. Hasil dan Pembahasan

Model konseptual yang dikembangkan dianalisis dengan menggunakan data yang didapatkan dari hasil survei dan penyebaran kuesioner. Sebanyak 103 responden yang tersebar pada proyek konstruksi di masa pandemi turut berpartisipasi dalam riset dan berdasarkan data tersebut diperoleh hasil seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 1. Gambaran Umum Jawaban Responden
Gaya Kepemimpinan

Faktor	Nilai	
	Mean	Standar Deviasi
Prediksi	4.5922	0.58472
Pencegahan	4.4466	0.58959
Kontrol	4.4951	0.60834
Evaluasi	4.4854	0.57504
Strategi	4.5534	0.58959
Peningkatan Digital	4.4369	0.69550
Mengelola Produktifitas Kerja	4.4854	0.66956

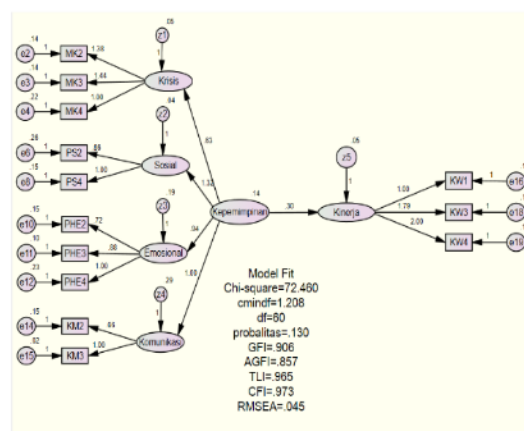
Kerja Jarak Jauh	4.5534	0.66757
Motivasi	4.2233	0.64065
Menciptakan Kepercayaan	4.2621	0.55943
Meningkatkan Kesadaran	4.2621	0.59345
Membangun Hubungan Kerja	4.1456	0.74633
Desain Komunikasi	4.4272	0.66571
Media Komunikasi	4.5146	0.59184
Alur Komunikasi	4.4369	0.68126

2. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2. Gambaran Umum Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Faktor	Nilai Mean	Standar Deviasi
Waktu	4.1650	0.50676
Biaya	4.1650	0.64317
Mutu	4.2816	0.61084
Diterima Pelanggan	4.3107	0.61084
Perubahan Kerja	4.2233	0.62516

Analisa Menggunakan Structural Equation Modelling (SEM)



Gambar 2. Diagram Jalur

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran (*outer model*).

Tabel 3. Model Pengukuran

Variabel	Item	Standardized Weights
Gaya Kepemimpinan (X)	Manajemen Krisis (MK)	0.617
	Perubahan Sosial (PS)	0.904
	Perilaku & Hubungan Emosional (PHE)	0.715
	Komunikasi (KM)	0.642

Tabel 4. Model Pengukuran

Variabel	Item	Standardized Weights
Kinerja Karyawan (Y)	Waktu (KW1)	0.510
	Biaya (KW2)	0.502
	Mutu (KW3)	0.695
	Diterima Pelanggan (KW4)	0.855
	Perubahan terjadi minimum (KW5)	0.768

Uji kelayakan Model

Pengujian kelayakan konstruk (model) dimaksudkan untuk mengetahui apakah konstruk yang terbentuk telah sesuai (layak) atau tidak. Ada beberapa indeks pengujian dalam analisis SEM, yaitu Chi-square, *probability*, CMIN/DF, *Comparative Fit Index* (CFI), *Godness-of-fit* (GFI), *Root Mean Square of Approximation* (RMSEA), *Adjusted Goodness-of-fit Index* (AGFI), dan *Tucker Lewis Index* (TLI). Adapun hasil pengujian kelayakan model yang telah diringkas dalam tabel berikut :

Tabel 5. Good Of Fit

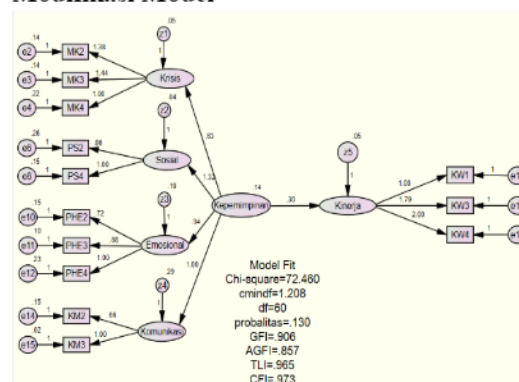
Indeks	Goodness Of Fit	Cut Off Value	Keterangan
--------	-----------------	---------------	------------

Chi-square	363.954	Diharapkan kecil	Poor Of Fit
Probability	0.000	≥ 0.05	Poor Of Fit
CMIN/DF	2.206	≤ 3.00	Good Of Fit
CFI	0.815	≥ 0.90	Poor Of Fit
GFI	0.741	≥ 0.90	Poor Of Fit
RMSEA	0.109	≤ 0.08	Poor Of Fit
AGFI	0.670	$0.80 \leq$ AGFI ≤ 0.9	Poor Of Fit
TLI	0.788	≥ 0.90	Poor Of Fit

Berdasarkan ringkasan *goodness of fit* tersebut dari delapan kriteria dapat diketahui bahwa melalui pendekatan indeks Chi Square dan *Probability* yang digunakan menghasilkan kesimpulan belum cukup baik untuk digunakan sebagai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan melalui pendekatan indeks CFI, GFI, RMSEA, AGFI dan TLI yang digunakan menghasilkan kesimpulan bahwa model belum layak digunakan untuk melanjutkan ke uji hipotesis, namun pada pendekatan indeks CMIN/DF yang digunakan menghasilkan kesimpulan cukup baik. Maka dari itu sebelum masuk ke pengujian hipotesis teori, maka dilakukan modifikasi permodelan untuk mendapatkan semua indeks yang fit.

Modifikasi model dilakukan dengan cara menghilangkan beberapa indikator yang memiliki nilai *estimate* yang besar. Proses modifikasi ini dilakukan hingga 7 langkah sampai mendapatkan hasil *Good Of Fit* yang terlampir di lampiran. Dan berdasarkan tabel *Modification Indices* yang dihasilkan dari software Amos.

Modifikasi Model



Gambar 3. Diagram Jalur

Setelah dilakukan modifikasi model, di dapatkan hasil pengujian kelayakan model yang telah diringkas dalam tabel berikut :

Indeks	<i>Goodness Of Fit</i>	Cut Of Value	Keterangan
Chi-square	72.460	Diharapkan kecil	Good of Fit
Probability	0.130	≥ 0.05	Good of Fit
CMIN/DF	1.208	≤ 3.00	Good of Fit
CFI	0.973	≥ 0.90	Good of Fit
GFI	0.906	≥ 0.90	Good of Fit
RMSEA	0.045	≤ 0.08	Good of Fit
AGFI	0.857	$0.80 \leq$ AGFI ≤ 0.90	Good of Fit
TLI	0.965	≥ 0.90	Good of Fit

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian signifikan dapat diketahui melalui *p value*. Kriteria pengujian menyebutkan bahwa apabila *p value* < *level of significance* (0.05) maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil analisis diinformasikan bahwa uji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) menghasilkan C.R (*Critical Ratio*) sebesar 2.712 dan *p value* sebesar 0.007. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa *p value* (0.007) < *level of significance* (0.05) yang artinya berarti terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Koefisien (*Standardized Weights*) bernilai positif sebesar 0.302 mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya signifikan (nyata).

Dari hasil analisis dapat ditemukan bahwa dari model penelitian terdapat adanya hubungan antara indikator satu sama lain seperti hasil analisis Model yang menyarankan untuk menghilangkan beberapa indikator. Pada faktor **Manajemen Krisis**, indikator **MK1** menurut para responden pemimpin proyek tidak harus memiliki kemampuan untuk memprediksi terjadinya krisis pada proyek konstruksi di masa pandemi, hal ini berbeda dengan pendapat (D'auria dan Smet 2020) bahwa di dunia saat ini sedang mengalami wabah virus. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan pemimpin yang menyadari bahwa perusahaan sedang mengalami krisis. Sehingga pada situasi seperti ini dibutuhkan peran pemimpin dalam melakukan manajemen krisis. Karena manajemen krisis menjadi faktor utama dalam melakukan gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin. Namun bagi seorang pemimpin harus dapat melakukan persiapan dalam menghadapi krisis, mampu mengendalikan krisis serta melakukan persiapan laporan strategi jangka panjang program produktifitas dan efisiensi kerja. Selanjutnya pada faktor **Perubahan Sosial**, indikator **PS1** menurut para responden pemimpin proyek tidak perlu memikirkan strategi baru dalam melakukan perubahan pekerjaan, serta seorang pemimpin tidak perlu memotivasi melalui pengelolaan produktifitas karyawan dalam melaksanakan perubahan sosial, hal ini berbeda dengan pendapat menurut (Agistiawati 2020) seorang pemimpin perusahaan juga harus mampu mempunyai strategi yang dapat melakukan transformasi dan inovasi untuk mengahadapinya. Namun seorang pemimpin dapat memotivasi melalui pemberian pengetahuan terkait kemampuan digital kepada

karyawan dan dapat melakukan komunikasi jarak jauh agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Sama halnya menurut (Ariyani dan Nurcahyo 2014) Perubahan dramatis sebagai efek dari revolusi industri merupakan salah satu bentuk realitas perubahan sosial. Selanjutnya, pada faktor **Perilaku & Hubungan Emosional**, indikator **PHE1** menyatakan bahwa seorang pemimpin proyek tidak perlu memotivasi karyawan dengan memberikan pujian, namun dengan cara memberikan kepercayaan, memotivasi melalui penyampaian terkait pekerjaan dan memotivasi melalui pemberian perhatian personal. Hal ini sama dengan pendapat (Ariyani dan Nurcahyo 2014), bagi seorang pemimpin juga dapat membangun hubungan emosional terhadap karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang baik dan benar dari setiap karyawannya. Kemudian pada faktor **Komunikasi**, pada indikator **PS1** para responden menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam mengatur hubungan antar partisipan dalam penjabaran pekerjaan tidak terlalu dibutuhkan. Namun, seorang pemimpin dalam melakukan komunikasi harus memiliki kecanggihan alat dukung komunikasi dan kesesuaian alur penyampaian informasi kepada para karyawan dalam proses melakukan pekerjaan. Sama halnya menurut (Chiu 2012) komunikasi menjadi salah satu media yang sangat penting didalam keberhasilan tujuan organisasi. Pada umumnya, tujuan utama komunikasi untuk menyampaikan informasi yang akurat tidak selalu tercapai karena adanya gangguan dalam menyampaikan pesan dan masalah media yang digunakan, sehingga dalam penerimaan pesan terkadang tidak sesuai dengan makna yang diharapkan. Selanjutnya, jika seorang pemimpin perusahaan memiliki gaya kepemimpinan seperti indikator diatas, maka dalam menjalankan pekerjaan proyek konstruksi dapat berjalan dengan lancar, dikarenakan akan menimbulkan kinerja karyawan yang maksimal dengan waktu yang telah direncanakan. Karena gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan dari tahapan penelitian yang telah dilakukan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi dapat di simpulkan sebagai berikut.

Faktor gaya kepemimpinan yang memiliki tingkat keragaman jawaban tertinggi yaitu **Perubahan Sosial** dengan tingkat keragaman jawaban sebesar 1.316 lalu Komunikasi dengan keragaman jawaban sebesar 1.000 setelah itu Perilaku & Hubungan Emosional dengan keragaman jawaban sebesar 0.943 dan yang terakhir Manajemen Krisis dengan keragaman jawaban 0.632.

Setelah itu dapat disimpulkan juga bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi, dapat di lihat dari suatu persamaan berikut **Gaya Kepemimpinan = 0.302 Kinerja Karyawan** dimana arti dari persamaan berikut bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Melihat dari hasil penelitian yang menunjukan bahwa besarnya nilai keragaman pada indikator – indikator dari variabel gaya kepemimpinan , dapat dilakukan penelitian lebih lanjut terkait topik yang sama dengan cara berikut :

1. Mencari indikator – indikator dari variabel lebih banyak dan lebih spesifik lagi.
2. Tingkat ketelitian dalam pengerjaan permodelan dapat ditingkatkan.
3. Memperluas populasi agar data lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Adaptif, K. (n.d.). *Di Tengah Pandemi Covid-19*. 1–7.
- Ardana, K. (n.d.). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia*. 2066–2085.

- Belakang, L. (2018). *PROYEK KONSTRUKSI DI DKI JAKARTA Penelitian terdahulu*. September, 18–19.

- Bimanti Esthi, R. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, dan Upskilling for Digital. *Jpm: Jurnal Pengabdian Masyarakat, Vol 1, No*(ISSN 2723-4118 (Media Online)), Hal 22-24. <http://www.djournals.com/jpm/article/view/6>

- Gusti Agung Ayu Putri. (2010). Inovasi Krisis Manajemen Konstruksi : Pendekatan dan Proses. *Sim Dosen Unud*, 1–11.

- Ismail, M., & Fathi, M. S. (2019). Leadership in Construction : Leadership Styles Practiced in Construction Project Akademia Baru Journal of Advanced Research in Business Leadership in Construction : Leadership Styles Practiced in Construction Project – A Review. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies, January*, 24–30.

- Journal no 12 translate 42 article text 127*. (n.d.).

- Maddepunggeng, A., Abdullah, R., & T.F, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi. *Konstruksia*, 8(1), 99. <https://doi.org/10.24853/jk.8.1.99-108>

- Manchester, G. (2011). Leadership in Construction Organizations and the Promotion. *Built Environment, June*.

- Nasaruddin, N. A. N., & Rahman, I. A. (2016). Leadership quality for Malaysia construction leader to steer a success construction project. *MATEC Web of Conferences*, 47(April). <https://doi.org/10.1051/mateconf/20164704006>

- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, & Silitonga, N. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>
- Opoku, A., & Fortune, C. (2011). The implementation of sustainable practices through leadership in construction organizations. *Association of Researchers in Construction Management, ARCOM 2011 - Proceedings of the 27th Annual Conference*, 2(January 2011), 1145–1154.
- Rafli, R., Yuwono, B. E., & Rayshanda, R. (2019). Manfaat Penggunaan Building Information Modelling (Bim) Pada Proyek Konstruksi Sebagai Media Komunikasi Stakeholders. *Indonesian Journal of Construction Engineering and Sustainable Development (Cesd)*, 1(2), 62. <https://doi.org/10.25105/cesd.v1i2.4197>
- Rosaliza, M. (2015). Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Ilmu Budaya* (Vol. 11, Issue 2, pp. 71–79). <https://doi.org/10.31849/jib.v11i2.1099>
- Sidik, A. R., & Sutoyo, S. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1), 69–79. <https://doi.org/10.33005/mebis.v5i1.104>
- Sipil, J. T., & Teknik, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya K3 yang Dimoderasi Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Proyek Konstruksi di Surabaya*. 4(2), 1–6.
- Susilowati, F. (2015). Sikap Pimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 11(3), 190–194.
- Tanujaya, A., & Tansil, T. O. (n.d.). *Model Gaya Kepemimpinan*.
- Ulfyati, Y., & Utomo, C. (2015). Model Teoritis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Pengetahuan pada Keberhasilan Kolaborasi Desain. *Jurnal Teknik Its*, 4(1), 1–4.
- Zettyara, D., Pujiraharjo, A., Suryo, E. A., Teknik, P. M., Manajemen, M., Universitas, K., Malang, B., Negeri, P., Malang, U. N., & Malang, M. (2012). *Upaya Peningkatan Profesionalisme Manajer 10(1)*, 11–20.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi di Masa Pandemi

by Turnitin Sipil 3

Submission date: 18-Mar-2025 11:39AM (UTC+0700)

Submission ID: 2561885034

File name: 6.pdf (396.15K)

Word count: 4368

Character count: 27856

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi di Masa Pandemi

¹ Iqbal Mirza Fuqhoha¹, ²Rafli²
^{1,2} Department of Civil Engineering, Universitas Trisakti
²rafli@trisakti.ac.id

Abstract

Leadership is very important in a construction project. As with current conditions, the impact of the virus outbreak has disrupted activities in Indonesia, one of which is construction project activities. So it takes a leader who has a leadership style that can influence maximum employee performance. This study aims to determine the factors of leadership style that most influence employee performance on construction projects during the pandemic. The research method uses the confirmatory method and is processed using the method Structural Equation Modeling. From the results of data analysis, there are 4 factors and 15 indicators of leadership style, managing work productivity is the indicator that most influences a leadership style, which is 0.955.

Keywords : Leadership , Employee Performance, Pandemic, Construction Projects

Abstrak

Kepemimpinan sangatlah penting dalam suatu proyek konstruksi. Seperti kondisi saat ini, dampak dari adanya wabah virus mengakibatkan kegiatan di Indonesia terganggu, salah satunya adalah kegiatan proyek konstruksi. Sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor gaya kepemimpinan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi. Metode penelitian menggunakan metode Konfirmatori dan di olah menggunakan metode Structural Equation Modelling. Dari hasil analisis data di dapatkan 4 faktor dan 15 indikator gaya kepemimpinan, mengelola produktifitas kerja menjadi indikator yang paling mempengaruhi suatu gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0.955.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Pandemi, Proyek Konstruksi

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Pembangunan proyek-proyek konstruksi pada Indonesia waktu ini sangat semakin tinggi pesat. Hal ini bisa dipandang menurut banyaknya pembangunan proyek konstruksi misalnya hotel, tempat tinggal tinggal, jembatan, jalan raya & lainnya. Banyak perubahan yg terjadi dalam pembangunan proyek-proyek tadi dibandingkan

menggunakan sebelumnya, perbandingan ini bisa dipandang menurut bentuk struktur bangunan yg terus diperbarui sampai terciptanya rasa nyaman pada penggunaannya (Gesti 2008). Salah satu yg terpenting pada memimpin perusahaan konstruksi merupakan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan pada tentukan

menurut perilaku pada membawa kiprah yg pada jalankan menjadi pemimpin menggunakan tujuan buat menerima performa terbaik menurut orang-orang yg dipimpin. Kepemimpinan merupakan sebuah seni & nir masih ada jawaban niscaya mana kepemimpinan yg sempurna & efektif buat proyek konstruksi (Panthi 2008). Seorang pemimpin proyek nir hanya manajer yg baik, namun mereka jua pemimpin menurut orang-orang visioner masa depan yg bisa menampakan komitmen, dharma & dedikasi. Sangat krusial bagi seseorang pemimpin proyek pada menaikkan kemampuan mereka buat berkomunikasi, mengatur, & membentuk tim (Toor & Ofori 2008). Seorang pemimpin hrs memiliki manajemen pengetahuan untuk mendukung keberhasilan kolaborasi desain suatu organisasi. Manajemen pengetahuan adalah suatu pendekatan sistematis rule mempertingkatkan manfaat untu seluruh foundation pengetahuan organisasi yang dikombinasikan dengan keterampilan personal, kompetensi, ide, inovasi dan ide-ide untuk menciptakan organisasi yang lebih tepat dan efisien. Manajemen pengetahuan menjadi peran penting untuk mendukung keberhasilan kolaborasi desain melalui pengolahan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah. (Yuni dan Utomo 2015). Proyek konstruksi merupakan salah satu bidang industri rule memiliki banyak tantangan dalam mengelola sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor keberhasilan bidang konstruksi, karena sebagian besar pekerjaan yang ada didalamnya dikerjakan dengan tenaga manusia (Fajar 2015). Dalam kehidupan sehari-hari, manusia akan berinteraksi satu sama lain dan melakukan hubungan kerja agar dapat mencapai tujuan yang sama. Dalam suatu organisasi terdiri Iranian language pemimpin dan bawahan yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Antoni dan Tan 2015). Karena kinerja perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia internal, maka perusahaan dituntut memiliki karyawan dengan kemampuan dan kinerja yang terbaik. Kinerja karyawan perusahaan sangat penting, karena apabila kinerja karyawan tersebut bukan kinerja yang terbaik maka dapat dipastikan perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain (Saputra 2010). Kinerja yang

baik dapat dilihat pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Jika hasil kerja karyawan memenuhi prosedur yang telah ditentukan maka tujuan dapat tercapai (Tobbing 2009). Komunikasi adalah salah satu media terpenting untuk berhasil mencapai tujuan organisasi. Biasanya tujuan utama penyampaian informasi yang akurat tidak selalu tercapai karena masalah gangguan penyampaian pesan dan media yang digunakan, sehingga pesan terkadang tidak sesuai dengan makna yang dimaksudkan saat menerima pesan (Chiu 2012). Dalam komunikasi terjadi interaksi dengan wawancara. Wawancara merupakan proses penting dalam melakukan penelitian, khususnya dalam penelitian kualitatif. Biasanya wawancara dilakukan untuk mendapatkan kerjasama yang baik dari narasumber. Dengan demikian, dukungan dari setiap narasumber dapat diperoleh dari cara kerja peneliti, karena tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang akan dianggap sebagai data dan digunakan sebagai solusi terbaik untuk mencapai tujuan penelitian (Mita Rosaliza 2015). Namun, dunia saat ini tengah disibukkan dengan wabah Covid-19 yang berdampak besar terhadap stabilitas ekonomi, salah satunya industri konstruksi, termasuk Indonesia. Covid-19 pertama kali ditemukan di Wuhan, Cina pada Desember 2019. Industri jasa konstruksi yang merupakan bagian dari industri ekonomi telah merasakan dampak utama dari wabah Covid-19 (Luthfi dan Taufik 2020). Wabah skala besar ini mungkin menyulitkan para pemimpin untuk menghindari penyebaran. Oleh karena itu dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh proyek konstruksi banyak karyawan yang takut dengan kegiatan tersebut. Akibat ketakutan akan wabah Covid-19, hal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal pertama yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin adalah menyadari bahwa perusahaan sedang mengalami krisis. Pada situasi krisis dibutuhkan peran pemimpin dalam melakukan manajemen krisis. Manajemen krisis bagi seorang pemimpin diibaratkan sebuah seni pada perubahan kurva yang menurun menjadi kembali menanjak (D'auria dan Smet 2020). Perusahaan harus mampu mengembangkan strategi yang dapat bertransformasi dan berinovasi untuk menghadapinya. Dengan cara ini, perusahaan dan badan usaha yang sudah

mapan tidak akan terhalang oleh perkembangannya (Agistiawati 2020). Perubahan luar biasa yang ditimbulkan oleh Revolusi Industri adalah salah satu bentuk realitas sosial. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki panduan perjalanan yang lengkap agar dapat melihat dengan jelas arah perkembangan bisnisnya (Ariyani dan Nurcahyo 2014). Dalam hal ini peran pemimpin sangat dibutuhkan. Selain itu, saat terjadi pandemi, akibat blokade / PSBB di berbagai kota di Indonesia, pimpinan harus berkomunikasi secara remote atau melakukan kerja jarak jauh (remote work) untuk proyek konstruksi. Oleh karena itu beberapa perusahaan harus paham dengan metode kerja jarak jauh agar pimpinan tetap dapat bekerja secara remote untuk mencapai tujuan perusahaan proyek konstruksi, sehingga diperlukan suatu penelitian lebih dalam terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi dimasa pandemi.

2. Kajian Pustaka

2.1 Gaya Kepemimpinan

Salah satu hal penting dalam memimpin sebuah perusahaan konstruksi adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin akan berperilaku dengan sikapnya dalam menjalankan peran kepemimpinannya, sehingga orang yang dipimpinnya mendapatkan kinerja yang terbaik. Kepemimpinan adalah seni, dan tidak ada jawaban yang jelas untuk menunjukkan gaya kepemimpinan mana yang paling cocok dan paling efektif untuk konstruksi (Panthi 2008). Project leader bukan hanya manajer yang unggul, tetapi juga pemimpin karyawan, dengan menunjukkan komitmen, dedikasi dan dedikasinya, mereka menjadi seorang visioner untuk masa depan. Manajer proyek konstruksi harus meningkatkan keterampilan komunikasi, manajemen, pembangunan tim, dan gaya kepemimpinan. Mereka juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang jelas dan unik serta konsisten dengan nilai-nilai pribadinya (Toor dan Ofori 2008). Menurut (Kartono 2006, dalam jurnal Ni Putu Depi Yulia Paramesti dan Dedi Kusuma 2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Perilaku Kepribadian

Kepemimpinan yang menimbulkan kualitas pribadi serta tidak melakukan tindakan yang identik sama dalam situasi.

2. Sifat & Perilaku

Kepemimpinan yang mengidentifikasi karakteristik mulai dari kepribadian, fisik, dan mental. Serta di hubungkan dengan keberhasilan kepemimpinannya.

3. Situasional

Pendekatan pemimpin terhadap bawahan dengan menyatakan bahwa pimpinan memahami karakteristik, dan sifat – sifat bawasanya, serta memahami kondisi tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan sukses (Armstrong & Taylor, 2014). Kinerja mencakup proses berorientasi tujuan yang memastikan bahwa proses organisasi ada dan memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Adapun pandangan lain, kinerja adalah apa yang akan atau tidak akan dilakukan karyawan (Luthans, 2005). Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi diperlukan aspek-aspek tertentu. (Mathis & Jackson, 2002) menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki banyak elemen, seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama dan loyalitas. Menurut Torang (2014) kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berpedoman pada norma, standar prosedur operasional, standar dan ukuran. Telah disiapkan atau diterapkan ke organisasi.

Penelitian Terdahulu

Menurut gaya kepemimpinan (Kartini Karim, 2005), yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku dan konsep perilaku pemimpin dalam bekerja, serta menunjukkan sifat-sifatnya kepada bawahannya untuk mempengaruhi bawahannya dan menyatukan tujuan yang sama. Menurut (Miftah Toha, 1993) gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dirancang untuk mempengaruhi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut (Alex Opoku & Chris Fortune, 2016), pemimpin organisasi, terutama yang bergerak di industri konstruksi, adalah kunci untuk

mengubah ²¹ tatanan menjadi peluang proyek. Menurut (Jenny Caroline, Fe ²¹ Harianto dan Rochman Pasik H, 2019), pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh kecil terhadap ²¹ up gaya kepemimpinan, dan bukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi, tetapi faktor utamanya adalah sikap dan budaya..

Menurut (Rivai, 2007) gaya kepemimpinan merupakan sifat atau metode yang digunakan untuk mempengaruhi sumber daya manusia agar dapat menyelaraskan tujuan perusahaan dengan kebutuhan pimpinan dan bawahan. Namun saat ini, dengan mer ¹² knya virus corona, para pemimpin harus menyadari bahwa perusahaan sedang mengalami krisis. Ini adalah langkah ¹² g sangat sulit, apalagi saat krisis datang. Ketika para pemimpin menyadari krisis, mereka dapat mulai memikirkan bagaimana menanggapi kejadian tersebut. (Rochim 2020).

Menurut teori (Mitroff, 1993), proses manajemen krisis mempunyai empat faktor yaitu prediksi, pencegahan dan persiapan, pengendalian, serta pembelajaran dan evaluasi; menurut (Agistiawati dan Novitasi, 2020), hampir setiap perusahaan pada masa revolusi industri ad ³ h 4 Tentu saja, itu tidak bisa berbuat apa-apa. Perusahaan harus mengembangkan strategi yang dapat melakukan perubahan dan inovasi. Dengan cara ini, perusahaan dan perusahaan yang sudah mapan tidak akan kewalahan oleh waktu, dan perkembangan mereka akan terhambat. Perubahan luar biasa ⁵ ng ditimbulkan oleh Revolusi Industri adalah salah satu bentuk realitas sosial. Banyak penelitian telah mem ⁵ has perubahan sosial dalam industri. Teori menganalisis perubahan sosial dalam masyarakat industri adalah teori perubahan sosial dari William F. Ogburn. Teori ini menyatakan bahwa perubahan material berdampak pada hal-hal non material (Ariyani & Nurcahyono, 2014).

Artinya, yang berubah tidak hanya teknologi permesinan, tetapi juga kepada perilaku sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus sudah memiliki sebuah peta perjalanan yang terintegrasi sehingga arah pengembangan bisnis terlihat dengan jelas. Menurut (Mazlan Ismail & Mohamad Syazli Fathi, 2018) gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari karakteristik, keterampilan, sifat, perilaku dan hubungan emosional yang

digunakan oleh pemimpin dalam hubungannya dengan karyawan. Sedangkan menurut (Rivai, 2007) gaya kepemimpinan adalah sifat yang digunakan dalam mempengaruhi bawahan agar tujuan, visi, dan misi dapat dicapai.

Menurut Robbins (Robbins, 2003), komunikasi harus mencakup transmisi dan pemahaman makna. Jika citra mental yang dirasakan oleh penerima sama persis dengan imajinasi pengirim, maka komunikasi yang sempurna dapat tercapai. (Chiu 2002) melakukan penelitian berdasarkan penelitian ini, karena desain organisasi operasi berorientasi pada proyek, dan setiap proyek memiliki visi dan misinya masing-masing. Untuk mencapai tujuan secara efektif, desain organisasi harus dilakukan untuk memfasilitasi komunikasi dan pemecahan masalah, karena setiap karyawan akan melakukan tugas yang berbeda dan memerlukan informasi desain yang berbeda. Dalam proyek skala besar, organisasi tim desain mungkin berbeda, yang akan mempengaruhi mode dan perilaku komunikasi, sehingga metode organisasi dipelajari untuk menganalisis desain komunikasi proyek konstruksi.

Menurut (Torang 2014), kinerja adalah beban kerja atau kualitas tugas pokok dan fungsi yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang tugas dan fungsinya berpedoman pada norma, prosedur operasi standar, standar dan ukuran. Diatur dalam organisasi.

Menurut (Mangkunegara 2004), kinerja mengacu pada prestasi atau prestasi kerja yang sebenarnya dari seorang pegawai. Pengertian kinerja (job performance) yang jelas adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan ¹³ eh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara menurut (Mathis dan Jackson 2006) Penilaian Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelum ¹⁸ adalah penelitian ini akan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi dan meninjau seberapa siap pemimpin perusahaan dalam melakukan

perubahan sosial terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan proyek konstruksi yang sedang berjalan di masa pandemi.

3. Metode Penelitian

Konsep dan Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan metode survei dengan (menyebarkan kuesioner) untuk mengumpulkan data dan mengungkapkan fakta. Berdasarkan kajian pustaka diperoleh kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chiu 2002; Mangkunegara 2004; Mathis et al, 2006; Torang 2014; Rafliis 2019) dan digambarkan pada Gambar 1. Dari kerangka konseptual dapat dijelaskan hipotesis dari penelitian ini, yaitu kepemimpinan melalui pertimbangan terhadap gaya kepemimpinan yang memiliki manajemen krisis, perubahan sosial, perilaku & hubungan emosional dan komunikasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemi.

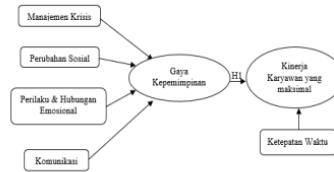
Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui survei kuesioner. Kuesioner ditujukan kepada responden yang telah ditentukan yaitu para pekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan proyek konstruksi di masa pandemi dan kuesioner diserahkan dengan mendatangi atau menghubungi perusahaan-perusahaan atau tempat proyek dimana responden berada. Data primer yang terkumpul adalah jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner lalu dilakukan tabulasi pada data tersebut untuk dilakukan analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi

1. Variabel Dependen (variabel Y), yaitu Kinerja Karyawan yang maksimal
2. Variabel Independen (variabel X), yaitu Gaya Kepemimpinan



Gambar 1. Kerangka Konseptual (Hasil olahan peneliti, 2020)

Hipotesis

Dari kerangka konseptual dan hasil penelitian pihak lain yang menunjang, maka diduga adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang maksimal. Dengan demikian hipotesis penelitian adalah :

Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang maksimal [H₁]

4. Hasil dan Pembahasan

Model konseptual yang dikembangkan dianalisis dengan menggunakan data yang didapatkan dari hasil survei dan penyebaran kuesioner. Sebanyak 103 responden yang tersebar pada proyek konstruksi di masa pandemi turut berpartisipasi dalam riset dan berdasarkan data tersebut diperoleh hasil seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 1. Gambaran Umum Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

Faktor	Nilai Mean	Standar Deviasi
Prediksi	4.5922	0.58472
Pencegahan	4.4466	0.58959
Kontrol	4.4951	0.60834
Evaluasi	4.4854	0.57504
Strategi	4.5534	0.58959
Peningkatan Digital	4.4369	0.69550
Mengelola Produktifitas Kerja	4.4854	0.66956

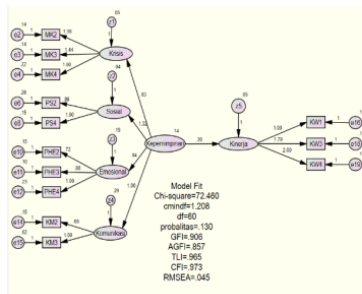
Kerja Jarak Jauh	4.5534	0.66757
Motivasi	4.2233	0.64065
Menciptakan Kepercayaan	4.2621	0.55943
Meningkatkan Kesadaran	4.2621	0.59345
Membangun Hubungan Kerja	4.1456	0.74633
Desain Komunikasi	4.4272	0.66571
Media Komunikasi	4.5146	0.59184
Alur Komunikasi	4.4369	0.68126

2. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2. Gambaran Umum Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Faktor	Nilai Mean	Standar Deviasi
Waktu	4.1650	0.50676
Biaya	4.1650	0.64317
Mutu	4.2816	0.61084
Diterima Pelanggan	4.3107	0.61084
Perubahan Kerja	4.2233	0.62516

Analisa Menggunakan Structural Equation Modelling (SEM)



Gambar 2. Diagram Jalur

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran (*outer model*).

Tabel 3. Model Pengukuran

Variabel	Item	Standardized Weights
Gaya Kepemimpinan (X)	Manajemen Krisis (MK)	0.617
	Perubahan Sosial (PS)	0.904
	Perilaku & Hubungan Emosional (PHE)	0.715
	Komunikasi (KM)	0.642

Tabel 4. Model Pengukuran

Variabel	Item	Standardized Weights
Kinerja Karyawan (Y)	Waktu (KW1)	0.510
	Biaya (KW2)	0.502
	Mutu (KW3)	0.695
	Diterima Pelanggan (KW4)	0.855
	Perubahan terjadi minimum (KW5)	0.768

6 Uji kelayakan Model

Pengujian kelayakan konstruk (model) dimaksudkan untuk mengetahui apakah konstruk yang terbentuk telah sesuai (layak) atau tidak. Ada beberapa indeks pengujian dalam analisis SEM, yaitu Chi-square, probability, CMIN/DF, Comparative Fit Index (CFI), Goodness-of-fit (GFI), Root Mean Square of Approximation (RMSEA), Adjusted Goodness-of-fit Index (AGFI), dan Tucker Lewis Index (TLI). Adapun hasil pengujian kelayakan model yang telah diringkas dalam tabel berikut :

Tabel 5. Good Of Fit

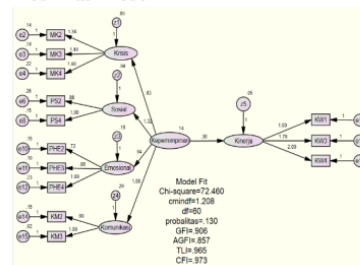
Indeks	Goodness Of Fit	Cut Off Value	Keterangan
--------	-----------------	---------------	------------

Chi-square	363.954	Diharapkan kecil	Poor Fit	Of
Probability	0.000	≥ 0.05	Poor Fit	Of
CMIN/DF	2.206	≤ 3.00	Good Fit	Of
CFI	0.815	≥ 0.90	Poor Fit	Of
GFI	0.741	≥ 0.90	Poor Fit	Of
RMSEA	0.109	≤ 0.08	Poor Fit	Of
AGFI	0.670	$0.80 \leq AGFI \leq 0.9$	Poor Fit	Of
TLI	0.788	≥ 0.90	Poor Fit	Of

Berdasarkan ringkasan *goodness of fit* tersebut dari delapan kriteria dapat diketahui bahwa melalui pendekatan indeks Chi Square dan *Probability* yang digunakan menghasilkan kesimpulan belum cukup baik untuk digunakan sebagai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan melalui pendekatan indeks CFI, GFI, RMSEA, AGFI dan TLI yang digunakan menghasilkan kesimpulan bahwa model belum layak digunakan untuk melanjutkan ke uji hipotesis, namun pada pendekatan indeks CMIN/DF yang digunakan menghasilkan kesimpulan cukup baik. Maka dari itu sebelum masuk ke pengujian hipotesis teori, maka dilakukan modifikasi permodelan untuk mendapatkan semua indeks yang fit.

Modifikasi model dilakukan dengan cara menghilangkan beberapa indikator yang memiliki nilai *estimate* yang besar. Proses modifikasi ini dilakukan hingga 7 langkah sampai mendapatkan hasil *Good Of Fit* yang terlampir di lampiran. Dan berdasarkan tabel *Modification Indices* yang dihasilkan dari software Amos.

Modifikasi Model



Gambar 3. Diagram Jalur

6 telah dilakukan modifikasi model, di dapatkan hasil pengujian kelayakan model yang telah diringkas dalam tabel berikut :

Tabel 6 Good Of Fit

Indeks	Goodness Of Fit	Cut Value	Of	Keterangan
Chi-square	72.460	Diharapkan kecil	Good of Fit	
Probability	0.130	≥ 0.05	Good of Fit	
CMIN/DF	1.208	≤ 3.00	Good of Fit	
CFI	0.973	≥ 0.90	Good of Fit	
GFI	0.906	≥ 0.90	Good of Fit	
RMSEA	0.045	≤ 0.08	Good of Fit	
AGFI	0.857	$0.80 \leq AGFI \leq 0.90$	Good of Fit	
TLI	0.965	≥ 0.90	Good of Fit	

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian sinifikasi dapat diketahui melalui *p value*. Kriteria pengujian menyebutkan bahwa apabila *p value* < *level of significance* (0.05) maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil analisis diinformasikan bahwa uji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) menghasilkan C.R (*Critical Ratio*) sebesar 2.712 dan *p value* sebesar 0.007. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa *p value* (0.007) < *level of significance* (0.05) yang artinya berarti terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Koefisien (*Standardized Weights*) bernilai positif sebesar 0.302 mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya signifikan (nyata).

Dari hasil analisis dapat di temukan bahwa dari model penelitian terdapat adanya hubungan antara indikator satu sama lain seperti hasil analisis Model yang menyarankan untuk menghilangkan beberapa indikator. Pada faktor **Manajemen Krisis**, indikator **MK1** menurut para responden pemimpin proyek tidak harus memiliki kemampuan untuk memprediksi terjadinya krisis pada proyek konstruksi di masa pandemi, hal ini berbeda dengan pendapat (D'auria dan Smet 2020) bahwa dunia saat ini sedang mengalami wabah virus. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan pemimpin yang menyadari bahwa perusahaan sedang mengalami krisis. Sehingga pada situasi seperti ini dibutuhkan peran pemimpin dalam melakukan manajemen krisis. Karena manajemen krisis menjadi faktor utama dalam melakukan gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin. Namun bagi seorang pemimpin harus dapat melakukan persiapan dalam menghadapi krisis, mampu mengendalikan krisis serta melakukan persiapan laporan strategi jangka panjang program produktifitas dan efisiensi kerja. Selanjutnya pada faktor **Perubahan Sosial**, indikator **PS1** menurut para responden pemimpin proyek tidak perlu memikirkan strategi baru dalam melakukan perubahan pekerjaan, serta seorang pemimpin tidak perlu memotivasi melalui pengelolaan produktifitas karyawan dalam melaksanakan perubahan sosial, hal ini berbeda dengan pendapat menurut (Agistiawati 2020) seorang pemimpin perusahaan juga harus mampu mempunyai strategi yang dapat melakukan transformasi dan inovasi untuk menghadapinya. Namun seorang pemimpin dapat memotivasi melalui pemberian pengetahuan terkait kemampuan digital kepada

karyawan dan dapat melakukan komunikasi jarak jauh agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Sama halnya menurut (Ariyani dan Nurcahyo 2014) Perubahan dramatis sebagai efek dari revolusi industri merupakan salah satu bentuk realitas perubahan sosial. Selanjutnya, pada faktor **Perilaku & Hubungan Emosional**, indikator **PHE1** menyatakan bahwa seorang pemimpin proyek tidak perlu memotivasi karyawan dengan memberikan pujian, namun dengan cara memberikan kepercayaan, memotivasi melalui penyampaian terkait pekerjaan dan memotivasi melalui pemberian perhatian personal. Hal ini sama dengan pendapat (Ariyani dan Nurcahyo 2014), bagi seorang pemimpin juga dapat membangun hubungan emosional terhadap karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang baik dan benar dari setiap karyawannya. Kemudian pada faktor Komunikasi, pada indikator **PS1** para responden menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam mengatur hubungan antar partisipan dalam penjabaran pekerjaan tidak terlalu dibutuhkan. Namun, seorang pemimpin dalam melakukan komunikasi harus memiliki kecanggihan alat dukung komunikasi dan kesesuaian alur penyampaian informasi kepada para karyawan dalam proses melakukan pekerjaan. Sama halnya menurut (Chiu 2012) komunikasi menjadi salah satu media yang sangat penting didalam keberhasilan tujuan organisasi. Pada umumnya, tujuan utama komunikasi untuk menyampaikan informasi yang akurat tidak selalu tercapai karena adanya gangguan dalam menyampaikan pesan dan masalah media yang digunakan, sehingga dalam penerimaan pesan terkadang tidak sesuai dengan makna yang diharapkan. Selanjutnya, jika seorang pemimpin perusahaan memiliki gaya kepemimpinan seperti indikator diatas, maka dalam menjalankan pekerjaan proyek konstruksi dapat berjalan dengan lancar, dikarenakan akan menimbulkan kinerja karyawan yang maksimal dengan waktu yang telah direncanakan. Karena gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan dari tahapan penelitian yang telah dilakukan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi dapat di simpulkan sebagai berikut.

Faktor gaya kepemimpinan yang memiliki tingkat keragaman jawaban tertinggi yaitu **Perubahan Sosial** dengan tingkat keragaman jawaban sebesar 1.316 lalu Komunikasi dengan keragaman jawaban sebesar 1.000 setelah itu Perilaku & Hubungan Emosional dengan keragaman jawaban sebesar 0.943 dan yang terakhir Manajemen Krisis dengan keragaman jawaban 0.632.

Setelah itu dapat disimpulkan juga bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi, dapat di lihat dari suatu persamaan berikut **Gaya Kepemimpinan = 0.302 Kinerja Karyawan** dimana arti dari persamaan berikut bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Melihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa besarnya nilai keragaman pada indikator – indikator dari variabel gaya kepemimpinan, dapat dilakukan penelitian lebih lanjut terkait topik yang sama dengan cara berikut :

1. Mencari indikator – indikator dari variabel lebih banyak dan lebih spesifik lagi.
2. Tingkat ketelitian dalam pengerjaan permodelan dapat ditingkatkan.
3. Memperluas populasi agar data lebih akurat.

Daftar Pustaka

Adaptif, K. (n.d.). *Di Tengah Pandemi Covid-19*. 1–7.

Ardana, K. (n.d.). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia*. 2066–2085.

- Belakang, L. (2018). *PROYEK KONSTRUKSI DI DKI JAKARTA Penelitian terdahulu*. September, 18–19.
- Bimanti Esthi, R. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, dan Upskilling for Digital. *Jpm: Jurnal Pengabdian Masyarakat, Vol 1, No*(ISSN 2723-4118 (Media Online)), Hal 22-24. <http://www.djournals.com/jpm/article/view/6>
- Gusti Agung Ayu Putri. (2010). Inovasi Krisis Manajemen Konstruksi : Pendekatan dan Proses. *Sim Dosen Unud*, 1–11.
- Ismail, M., & Fathi, M. S. (2019). Leadership in Construction : Leadership Styles Practiced in Construction Project Akademia Baru Journal of Advanced Research in Business Leadership in Construction : Leadership Styles Practiced in Construction Project – A Review. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies, January*, 24–30.
- Jurnal no 12 translate 42 article text 127. (n.d.).
- Maddepunggeng, A., Abdullah, R., & T.F, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi. *Konstruksia*, 8(1), 99. <https://doi.org/10.24853/jk.8.1.99-108>
- Manchester, G. (2011). Leadership in Construction Organizations and the Promotion. *Built Environment, June*.
- Nasaruddin, N. A. N., & Rahman, I. A. (2016). Leadership quality for Malaysia construction leader to steer a success construction project. *MATEC Web of Conferences*, 47(April). <https://doi.org/10.1051/mateconf/20164704006>
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, & Silitonga, N. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>
- Opoku, A., & Fortune, C. (2011). The implementation of sustainable practices through leadership in construction organizations. *Association of Researchers in Construction Management, ARCOM 2011 - Proceedings of the 27th Annual Conference*, 2(January 2011), 1145–1154.
- Rafli, R., Yuwono, B. E., & Rayshanda, R. (2019). Manfaat Penggunaan Building Information Modelling (Bim) Pada Proyek Konstruksi Sebagai Media Komunikasi Stakeholders. *Indonesian Journal of Construction Engineering and Sustainable Development (Cesd)*, 1(2), 62. <https://doi.org/10.25105/cesd.v1i2.4197>
- Rosaliza, M. (2015). Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Ilmu Budaya* (Vol. 11, Issue 2, pp. 71–79). <https://doi.org/10.31849/jib.v11i2.1099>
- Sidik, A. R., & Sutoyo, S. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1), 69–79. <https://doi.org/10.33005/mebis.v5i1.104>
- Sipil, J. T., & Teknik, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya K3 yang Dimoderasi Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Proyek Konstruksi di Surabaya*. 4(2), 1–6.
- Susilowati, F. (2015). Sikap Pimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 11(3), 190–194.
- Tanujaya, A., & Tansil, T. O. (n.d.). *Model Gaya Kepemimpinan*.
- Ulfyati, Y., & Utomo, C. (2015). Model Teoritis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Pengetahuan pada Keberhasilan Kolaborasi Desain. *Jurnal Teknik Its*, 4(1), 1–4.
- Zettyara, D., Pujiraharjo, A., Suryo, E. A., Teknik, P. M., Manajemen, M., Universitas, K., Malang, B., Negeri, P., Malang, U. N., & Malang, M. (2012). *Upaya Peningkatan Profesionalisme Manajer* 10(1), 11–20.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi di Masa Pandemi

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

core.ac.uk

Internet Source

2%

2

text-id.123dok.com

Internet Source

2%

3

ejournal.bsi.ac.id

Internet Source

2%

4

Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan
Jurnal Indonesia

Student Paper

2%

5

repository.stiemj.ac.id

Internet Source

2%

6

Submitted to iGroup

Student Paper

2%

7

eprints.itn.ac.id

Internet Source

1%

8

ejurnal.its.ac.id

Internet Source

1%

9

vdokumen.com

Internet Source

1%

10

jurnal.umsu.ac.id

Internet Source

1%

11

jurnal.unived.ac.id

Internet Source

1%

12

mebis.upnjatim.ac.id

Internet Source

1 %

13 repository.unhas.ac.id
Internet Source

1 %

14 repository.iainpurwokerto.ac.id
Internet Source

1 %

15 Submitted to Fakultas Teknologi Kebumian
dan Energi Universitas Trisakti
Student Paper

1 %

16 pemimpin.id
Internet Source

1 %

17 Submitted to Universitas Putera Batam
Student Paper

1 %

18 eprints.umpo.ac.id
Internet Source

1 %

19 Submitted to Istanbul Bilgi University
Student Paper

1 %

20 Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas
Indonesia
Student Paper

<1 %

21 ejournal.unira.ac.id
Internet Source

<1 %

22 Submitted to Universitas Pancasila
Student Paper

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches

< 17 words

Exclude bibliography On