

PENGARUH KESIAPAN KERJA MAN POWER TERHADAP KETEPATAN WAKTU PELAKSANAAN PROYEK KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA MAKASSAR

Hendry Tanoto Kalangi (Universitas Atma Jaya Makassar, Makassar, hkalangi73@gmail.com)
Gladys Gabriella Tecolu (Universitas Atma Jaya Makassar, Makassar, gladysgabriella@gmail.com)

Received: 14 November 2024, Revised: 18 Desember 2024, Accepted: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam pengendalian proyek. Biaya mutu dan waktu dapat dikendalikan dengan serangkaian prosedur yang dilaksanakan oleh personil proyek terhadap sumber daya proyek. Tenaga kerja adalah salah satu sumber daya terpenting dalam proyek. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa perbedaan antar kelompok kesiapan kerja menurut teori Hershey Blanchard dan menganalisa tingkat korelasi perlakuan profesional Hershey-Blanchard dalam hubungannya dengan waktu penyelesaian proyek konstruksi gedung di Kota Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan uji Hipotesis Wilcoxon dan Uji Korelasi Spearman. Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis yaitu terdapat perbedaan antara kelompok yang kurang percaya diri (Kelompok 1) dan kelompok kurang berkompeten tetapi percaya diri (Kelompok 2) serta antara kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (Kelompok 3) dan kelompok sangat berkompeten terhadap keterlambatan proyek (Kelompok 4) terhadap keterlambatan proyek gedung di Kota Makassar. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan tidak ada perbedaan antara kelompok kurang berkompeten namun percaya diri (Kelompok 2) dan kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (Kelompok 3) terhadap keterlambatan proyek. Uji korelasi menunjukkan koefisien korelasi untuk kelompok 1, 2, 3, 4 terhadap keterlambatan proyek berturut-turut adalah 0.20922, 0.13075, -0.34738, -0.13911 yang artinya bila Kelompok 1 dan 2 diberikan pendekatan profesional maka hal tersebut mungkin akan menjadi salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung di Kota Makassar dan bila Kelompok 3 dan 4 diberikan pendekatan professional maka tidak menjadi salah satu penyebab terjadinya keterlambatan proyek di Kota Makassar.

Kata kunci: kepemimpinan, konstruksi, manajemen, keterlambatan, *man power*

ABSTRACT

Leadership is one of the important aspects in project control. Cost, quality and time can be controlled by a series of procedures carried out by project personnel on project resources. Labor is one of the most important resources in a project. The study further studies the Hershey-Blanchard leadership theory as a reference in the interaction between leaders in this case staff or project managers with individuals they lead in this case labor (craftsmen) and their influence on the timeliness of project implementation in Makassar City. The method used in this study is a quantitative method with the Wilcoxon Hypothesis Test and Spearman Correlation Test. The results obtained from the hypothesis test are that there are differences between the less confident group (Group 1) and the less competent but confident group (Group 2) and between the competent but unmotivated group (Group 3) and the highly competent group on project delays (Group 4) on building project delays in Makassar City. The results of the hypothesis test also showed no difference between the less competent but confident group (Group 2) and the competent but unmotivated group (Group 3) on project delays. The correlation test showed that the correlation coefficients for groups 1, 2, 3, 4 on project delays were 0.20922, 0.13075, -0.34738, -0.13911, respectively, which means that if Groups 1 and 2 were given a professional approach, it might be one of the causes of delays in the building project in Makassar City and if Groups 3 and 4 were given a professional approach, it would not be one of the causes of project delays in Makassar City.

Keywords: leadership, construction, management

PENDAHULUAN

Pelaksanaan proyek konstruksi secara garis besar dapat dinilai keberhasilan pelaksanaannya dengan tiga tolak ukur yakni mutu konstruksi bangunan, keefektifan waktu pelaksanaan, dan optimalnya penggunaan biaya. Untuk menghasilkan mutu konstruksi bangunan yang baik, menjaga keefektifan waktu pelaksanaan dan mengoptimalkan penggunaan biaya, sebuah proyek harus dikendalikan dengan manajemen yang baik. Salah satu aspek penting dari manajemen adalah kepemimpinan. Dalam kepemimpinan dibutuhkan interaksi yang tepat dari pemimpin kepada individu-individu yang dipimpinnya. Penelitian ini mempelajari lebih lanjut teori kepemimpinan Hershey-Blanchard sebagai acuan dalam interaksi antara pemimpin dengan individu-individu yang dipimpinnya dan pengaruhnya terhadap ketepatan waktu pelaksanaan proyek di Kota Makassar dengan menganalisa bagaimana perbandingan antara kelompok-kelompok kesiapan kerja berdasarkan klasifikasi Hershey-Blanchard dalam pengaruhnya terhadap keterlambatan proyek jalan di Kota Makassar serta bagaimana hubungan antara perlakuan profesional *Man power* dalam hal ini Pekerja Proyek Konstruksi berdasarkan klasifikasi Hershey-Blanchard dengan ketepatan waktu penyelesaian proyek gedung di Kota Makassar. Tujuan dari penelitian ini agar diperoleh suatu metode interaksi antara pemimpin-pemimpin di dunia konstruksi dengan individu-individu terampil yang dapat diaplikasikan dalam mengendalikan proyek konstruksi, terkhusus proyek konstruksi gedung di Kota Makassar, sebagai informasi atau masukan bagi *Man Power* proyek konstruksi dalam mempersiapkan diri untuk mendukung proyek konstruksi gedung, sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai kesiapan kerja *Man power*. Penelitian ini dilakukan terhadap individu-individu yang terlibat dalam melaksanakan proyek pekerjaan gedung di Makassar. *Man power* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tenaga kerja Tukang atau Pekerja dalam proyek konstruksi. Responden adalah staff dari organisasi konstruksi gedung, seperti *logistic, engineering, QS, QC* dan lainnya yang telah berkecimpung selama lebih dari atau sama dengan 3 tahun.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), proyek merupakan rencana pekerjaan dengan sasaran khusus (pengairan, pembangkit tenaga listrik dan sebagainya) dan dengan waktu penyelesaian yang tegas.

Menurut Kerzner (2009) proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dibatasi oleh waktu biaya dan kualitas untuk mencapai suatu tujuan yaitu pembangunan. Proyek konstruksi adalah suatu rangkaian kegiatan dengan tujuan untuk mendirikan bangunan yang membutuhkan sumber daya utama yaitu metode pelaksanaan (*method*), tenaga kerja (*man power*), uang (*money*), material (*material*), mesin (*machine*).

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yaitu makhluk yang di dalam hidupnya selalu membutuhkan peranan manusia lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Makhluk Sosial adalah makhluk yang berhubungan timbal balik dengan manusia lain. Dalam tulisannya yang berjudul Manusia Sebagai Makhluk Sosial, Ratna (2017) menyimpulkan bahwa alasan manusia disebut makhluk sosial karena 4 hal berikut: (1) Manusia patuh pada aturan yang berlaku (2) Manusia memiliki kecenderungan untuk dinilai oleh orang lain (3) Manusia harus memenuhi kebutuhan dalam berinteraksi dengan manusia lain (4) Manusia dapat mengembangkan potensinya apabila berada di tengah – tengah masyarakat.

Dari keempat poin tersebut sebagai acuan dasar sifat – sifat sosial manusia nantinya dapat kita kaitkan dengan kepemimpinan dalam proyek konstruksi.

Kesiapan kerja individu – individu yang mendukung suatu proyek konstruksi sangat menentukan keberhasilan proyek tersebut. Dukungan dari Tenaga kerja yang memiliki kesiapan menurut Hershey-Blanchard yaitu Tenaga kerja yang termotivasi dan berkompentensi. Tenaga kerja yang memiliki kesiapan akan mendukung kelancaran dari proyek tersebut. Kesiapan kerja merupakan hal yang relatif oleh karena itu maka diperlukan sebuah tolak ukur untuk menyeragamkan tingkat kesiapan kerja tersebut dan kepemimpinan sebagai sarana untuk menyetarakan kesiapan kerja individu-individu yang terlibat dalam suatu proyek konstruksi.

Menurut Blanchard dan Hersey, ada empat gaya kepemimpinan situasional yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin, yaitu:

- (1) Mengarahkan atau telling (S1): Gaya ini digunakan ketika bawahan atau pengikut memiliki kompetensi rendah dan komitmen rendah. Pemimpin memberikan instruksi yang jelas dan spesifik, serta mengawasi secara ketat. Pemimpin membuat keputusan dan mengontrol situasi. Gaya ini mirip dengan gaya kepemimpinan otoriter.

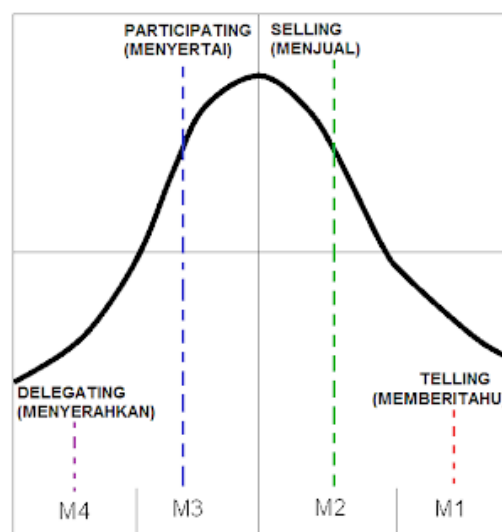
- (2) Menjual atau selling (S2): Gaya ini digunakan ketika bawahan atau pengikut memiliki kompetensi rendah dan komitmen tinggi. Pemimpin memberikan arahan yang persuasif dan menjelaskan alasan-alasannya. Pemimpin juga memberikan dukungan dan pujian. Pemimpin masih membuat keputusan, tetapi lebih terbuka untuk saran dan masukan. Gaya ini mirip dengan gaya kepemimpinan paternalistik.
- (3) Berpartisipasi atau participating (S3): Gaya ini digunakan ketika bawahan atau pengikut memiliki kompetensi tinggi dan komitmen rendah. Pemimpin memberikan dukungan yang emosional dan membangun hubungan yang baik. Pemimpin juga mendorong bawahan atau pengikut untuk berbagi ide dan pendapat. Pemimpin dan bawahan atau pengikut membuat keputusan bersama. Gaya ini mirip dengan gaya kepemimpinan demokratis.
- (4) Mendelegasikan atau delegating (S4): Gaya ini digunakan ketika bawahan atau pengikut memiliki kompetensi tinggi dan komitmen tinggi. Pemimpin memberikan otoritas dan tanggung jawab kepada bawahan atau pengikut. Pemimpin memberikan sedikit arahan dan dukungan. Pemimpin mempercayakan bawahan atau pengikut untuk membuat keputusan dan mengatasi masalah.

Seorang pemimpin harus dapat mengetahui seberapa lama, seberapa sering, dan seberapa baik bawahan atau pengikutnya melakukan tugas atau pekerjaan tertentu agar bisa menilai bawahan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengamati, menguji, atau mewawancarai bawahan atau pengikut.

Selain itu, seorang pemimpin juga harus memperhatikan tingkat kemampuan, motivasi, komitmen, dan kepercayaan diri bawahan atau pengikutnya dalam melakukan tugas atau pekerjaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik, mengadakan rapat, atau melakukan survei.

Menurut teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, ada empat tingkat kematangan bawahan atau pengikut, yaitu:

- M1: Bawahan atau pengikut yang tidak mampu dan tidak mau atau tidak yakin. Mereka membutuhkan arahan yang jelas dan spesifik, serta pengawasan yang ketat dari pemimpin.
- M2: Bawahan atau pengikut yang tidak mampu tetapi mau. Mereka membutuhkan arahan yang persuasif dan penjelasan alasan-alasannya, serta dukungan dan pujian dari pemimpin.
- M3: Bawahan atau pengikut yang mampu tetapi tidak mau atau kurang yakin. Mereka membutuhkan dukungan yang emosional dan hubungan yang baik, serta dorongan untuk berbagi ide dan pendapat dari pemimpin.
- M4: Bawahan atau pengikut yang mampu dan mau atau yakin. Mereka membutuhkan otoritas dan tanggung jawab, serta kepercayaan dan kebebasan dari pemimpin.



Gambar 1. Kurva situational leadership model

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mengetahui bagaimana model pendekatan yang digunakan pimpinan kepada anggotanya dalam rangka memimpin atau mengarahkan sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan

serta hubungannya dengan ketepatan waktu penyelesaian proyek, sedangkan metode kuantitatif untuk menganalisa hubungan antara kepemimpinan dengan ketepatan waktu penyelesaian proyek sehingga diperoleh nilai yang dapat merepresentasikan hubungan antara keduanya. Lokasi pelaksanaan penelitian ini di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada tanggal 1 April 2024 dan selesai pada tanggal 25 Mei 2024. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah Manajer Proyek atau Staff Proyek atau Pimpinan Proyek dari sebuah perusahaan konstruksi yang mengerjakan pekerjaan pembangunan gedung di Kota Makassar dan telah berpengalaman lebih dari 3 tahun.

Metode Analisis

Uji Wilcoxon

Uji Wilcoxon bertujuan untuk menguji hipotesis. Pada penelitian ini uji dilaksanakan dengan menggunakan program Microsoft Excel, rumus yang digunakan adalah:

1. Tahap penentuan ranking data 1 dan ranking data 2 dengan rumus RANK.AVG(number;ref;{order})
2. Tahap penghitungan n1 atau jumlah data kelompok 1 dan n2 atau jumlah data kelompok 2, dalam penelitian ini kedua kelompok memiliki masing - masing 31 data.
3. Tahap penentuan jumlah nilai rangking kelompok 1 dengan rumus SUM(array)
4. Tahap penentuan nilai x expected dimanax expected = $(n1*(n2+n2+1)/2)$

$$n1 \times \frac{n2 + n2 + 1}{2} \quad (1)$$

5. Tahap penentuan standard error dengan rumus excel =SQRT(n1*n2*(n1+n2+1)/12)

$$\sqrt{n1 \times n2 \times \frac{n1 + n2 + 1}{12}} \quad (2)$$

6. Tahap penentuan nilai statistik (sum1-x-expected)/standard error
7. Tahap Penentuan P value = 1-NORM.DIST(x;mean;standard dev;cumulative)

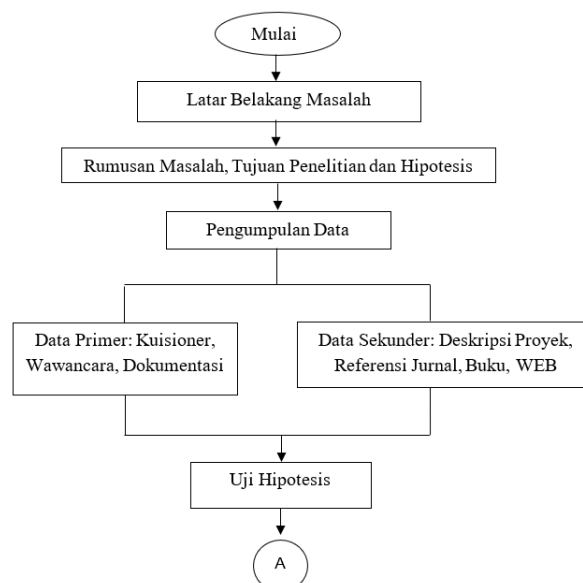
Uji Korelasi Spearman

Uji Korelasi Spearman adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana skala data dari kedua variabel minimal adalah ordinal. Pada penelitian ini uji korelasi sepearman dilaksanakan dengan menggunakan program Microsoft Excel, rumus yang digunakan adalah dengan rumus:

1. Tahap penentuan ranking data 1 dan ranking data 2 dengan rumus RANK.AVG(number;ref;{order})
2. Tahap penentuan diff yaitu dengan cara mengurangkan rank 1 dengan rank 2 atau rank 1 – rank 2
3. Nilai diff kemudian dikuadratkan.
4. Setelah ketiga tahapan tersebut di atas selesai maka koefisien korelasi pearson dapat diperoleh dengan rumus berikut:

$$\frac{1 - 6(\sum diff)^2}{n^3 - n} \quad (3)$$

Diagram Alir Penelitian





Gambar 2. Diagram alir penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Terdapat beberapa uji hipotesis yang diuji, antara lain:

Hipotesis 1, yaitu ingin menguji apakah terdapat perbedaan antara kelompok kurang berkompeten dan tidak percaya diri (kelompok 1) dan kelompok kurang berkompeten namun percaya diri (kelompok 2) terhadap keterlambatan proyek. Untuk itu, hipotesis nol dan alternatif yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 , tidak terdapat perbedaan antara kelompok kurang berkompeten dan tidak percaya diri (kelompok 1) dan kelompok kurang berkompeten namun percaya diri (kelompok 2) terhadap keterlambatan proyek
- H_1 , terdapat perbedaan antara kelompok kurang berkompeten dan tidak percaya diri (kelompok 1) dan kelompok kurang berkompeten namun percaya diri (kelompok 2) terhadap keterlambatan proyek. Berdasarkan hasil yang didapatkan, nilai $p = 0,002096$ pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0.05$) maka hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima yang berarti bahwa terdapat perbedaan antara kelompok kurang berkompeten dan tidak percaya diri dan kelompok kurang berkompeten namun percaya diri terhadap keterlambatan proyek

Tabel 1. Hasil uji hipotesis kelompok 1 dan kelompok 2

Kelompok		Ranking	
1	2	1	2
5	5	54	54
4	4	28,5	28,5
5	4	54	28,5
5	4	54	28,5
4	4	28,5	28,5
4	4	28,5	28,5
4	2	28,5	3
5	3	54	8,5
5	2	54	3
3	2	8,5	3
4	4	28,5	28,5
4	4	28,5	28,5
4	4	28,5	28,5
4	3	28,5	8,5
5	3	54	8,5
5	5	54	54
4	4	28,5	28,5
4	4	28,5	28,5
4	3	28,5	8,5
5	5	54	54
5	5	54	54
4	4	28,5	28,5

4	2	28,5	3
5	2	54	3
4	4	28,5	28,5
4	4	28,5	28,5
5	4	54	28,5
5	4	54	28,5
5	4	54	28,5
4	4	28,5	28,5
4	3	28,5	8,5
TOTAL		1.195	758

Hipotesis 2, yaitu ingin menguji apakah terdapat perbedaan antara Kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (kelompok 3) dan Kelompok sangat berkompeten (kelompok 4) terhadap keterlambatan proyek. Untuk itu, hipotesis nol dan alternatif yang digunakan adalah sebagai berikutP

- H_0 , tidak terdapat perbedaan antara Kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (kelompok 3) dan Kelompok sangat berkompeten (kelompok 4) terhadap keterlambatan proyek
- H_1 , terdapat perbedaan antara Kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (kelompok 3) dan Kelompok sangat berkompeten (kelompok 4) terhadap keterlambatan proyek Berdasarkan hasil yang didapatkan, nilai $p = 0.0035$ pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0.05$) maka hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima yang berarti bahwa terdapat perbedaan antara Kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (kelompok 3) dan Kelompok sangat berkompeten (kelompok 4) terhadap keterlambatan proyek

Tabel 2. Hasil uji hipotesis kelompok 3 dan kelompok 4

Kelompok		Ranking	
3	4	1	2
5	5	57,5	57,5
3	2	20,5	12
5	4	57,5	38
4	4	38	38
4	2	38	12
3	2	20,5	12
4	4	38	38
3	1	20,5	3,5
5	1	57,5	3,5
4	2	38	12
4	2	38	12
4	2	38	12
4	5	38	57,5
4	5	38	57,5
3	4	20,5	38
5	2	57,5	12
4	2	38	12
4	4	38	38
3	3	20,5	20,5
2	2	12	12
5	5	57,5	57,5
4	4	38	38
4	4	38	38
4	4	38	38
4	1	38	3,5
4	4	38	38
4	1	38	3,5

5	1	57,5	3,5
4	1	38	3,5
4	4	38	38
4	2	38	12
TOTAL		1.181,50	771,5

Hipotesis 3, yaitu ingin menguji apakah terdapat perbedaan antara Kelompok kurang berkompeten namun percaya diri (kelompok 2) dan Kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (kelompok 3) terhadap keterlambatan proyek. Untuk itu, hipotesis nol dan alternatif yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 , tidak terdapat perbedaan antara Kelompok kurang berkompeten namun percaya diri (kelompok 2) dan Kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (kelompok 3) terhadap keterlambatan proyek
- H_1 , terdapat perbedaan antara Kelompok kurang berkompeten namun percaya diri (kelompok 2) dan Kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (kelompok 3) terhadap keterlambatan proyek. Berdasarkan hasil yang didapatkan, nilai $p = 0.1822$ pada tingkat signifikansi 5% ($p > 0.05$) maka hipotesis null (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan antara Kelompok kurang berkompeten namun percaya diri (kelompok 2) dan Kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (kelompok 3) terhadap keterlambatan proyek

Tabel 3. Hasil uji hipotesis kelompok 2 dan kelompok 3

Kelompok		Ranking	
2	3	1	2
5	5	57,5	57,5
4	3	34,5	11,5
4	5	34,5	57,5
4	4	34,5	34,5
4	4	34,5	34,5
4	3	34,5	11,5
2	4	3,5	34,5
3	3	11,5	11,5
2	5	3,5	57,5
2	4	3,5	34,5
4	4	34,5	34,5
4	4	34,5	34,5
4	4	34,5	34,5
3	4	11,5	34,5
3	3	11,5	11,5
5	5	57,5	57,5
4	4	34,5	34,5
4	4	34,5	34,5
3	3	11,5	11,5
5	2	57,5	3,5
5	5	57,5	57,5
4	4	34,5	34,5
2	4	3,5	34,5
2	4	3,5	34,5
4	4	34,5	34,5
4	4	34,5	34,5
4	4	34,5	34,5
4	5	34,5	57,5
4	4	34,5	34,5
4	4	34,5	34,5

3	4	11,5	34,5
TOTAL		891,5	1.061,50

Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Pada penelitian ini, uji korelasi yang digunakan adalah korelasi Spearman (Non parametrik) adapun korelasi variabel yang ingin diuji adalah sebagai berikut:

- Bagaimana korelasi antara pendekatan profesional yang tepat dengan salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung terhadap kelompok yang kurang berkompeten dan tidak percaya diri (Kelompok 1)
- Bagaimana korelasi antara pendekatan profesional yang tepat dengan salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung terhadap kelompok yang kurang berkompeten namun percaya diri (Kelompok 2)
- Bagaimana korelasi antara pendekatan profesional yang tepat dengan salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung terhadap kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (Kelompok 3)
- Bagaimana korelasi antara pendekatan profesional yang tepat dengan salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung terhadap kelompok sangat berkompeten (Kelompok 4)

Koefisien Korelasi Pearson 1

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai korelasi adalah sebesar 0.29022. Hal ini berarti bahwa pada kelompok yang kurang berkompeten dan tidak percaya diri terdapat korelasi positif antara pendekatan profesional yang tepat dengan salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung. Hal ini menggambarkan bahwa jika kelompok yang kurang berkompeten dan tidak percaya diri diberikan pendekatan profesional maka hal tersebut mungkin akan menjadi salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung.

Koefisien Korelasi Pearson 2

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai korelasi adalah sebesar 0.13075. Hal ini berarti bahwa pada kelompok yang kurang berkompeten namun percaya diri terdapat korelasi positif antara pendekatan profesional yang tepat dengan salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung. Hal ini menggambarkan bahwa jika kelompok yang kurang berkompeten namun percaya diri diberikan pendekatan profesional maka hal tersebut mungkin akan menjadi salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung.

Koefisien Korelasi Pearson 3

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai korelasi adalah sebesar -0.34738. Hal ini berarti bahwa pada kelompok yang berkompeten namun tidak termotivasi terdapat korelasi negatif antara pendekatan profesional yang tepat dengan salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung. Hal ini menggambarkan bahwa jika kelompok yang berkompeten namun tidak termotivasi diberikan pendekatan profesional maka tidak menjadi salah satu penyebab terjadinya keterlambatan proyek Gedung.

Koefisien Korelasi Pearson 4

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai korelasi adalah sebesar -0.13911. Hal ini berarti bahwa pada kelompok yang sangat berkompeten terdapat korelasi negatif antara pendekatan profesional yang tepat dengan salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung. Hal ini menggambarkan bahwa jika kelompok yang sangat berkompeten diberikan pendekatan profesional maka tidak menjadi salah satu penyebab terjadinya keterlambatan proyek Gedung.

KESIMPULAN

Hasil analisis menyatakan bahwa:

1. Telah dilakukan tiga kali uji hipotesis dengan hasil perbandingan antar kelompok kesiapan kerja menurut teori Hershey Blanchard sebagai berikut:
 - Terdapat perbedaan antara kelompok kurang berkompeten dan tidak percaya diri (kelompok 1) dan kelompok kurang berkompeten namun percaya diri (kelompok 2) terhadap keterlambatan proyek
 - Terdapat perbedaan antara Kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (kelompok 3) dan Kelompok sangat berkompeten (kelompok 4) terhadap keterlambatan proyek
 - Tidak terdapat perbedaan antara Kelompok kurang berkompeten namun percaya diri (kelompok 2) dan Kelompok berkompeten namun tidak termotivasi (kelompok 3) terhadap keterlambatan proyek

2. Hasil analisis mengenai korelasi perlakuan profesional Hershey-Blanchard dalam hubungannya dengan waktu penyelesaian proyek konstruksi gedung di Kota Makassar masing-masing kelompok adalah sebagai berikut:
- Jika kelompok yang kurang berkompeten dan tidak percaya diri diberikan pendekatan profesional maka hal tersebut mungkin akan menjadi salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung dengan koefisien korelasi sebesar 0.29022
 - Jika kelompok yang kurang berkompeten namun percaya diri diberikan pendekatan profesional maka hal tersebut mungkin akan menjadi salah satu penyebab keterlambatan proyek Gedung dengan koefisien korelasi 0.13075
 - Jika kelompok yang berkompeten namun tidak termotivasi diberikan pendekatan profesional maka tidak menjadi salah satu penyebab terjadinya keterlambatan proyek Gedung dengan koefisien korelasi -0.34738
- Jika kelompok yang sangat berkompeten diberikan pendekatan profesional maka tidak menjadi salah satu penyebab terjadinya keterlambatan proyek Gedung dengan koefisien korelasi -0.13911.

DAFTAR PUSTAKA

- American National Standard. (2004). *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK®Guide) ANSI/PMI 99-001-2004* (3rd Edition). The Project Management Institute, Inc.
- Anggriawan, E. N. (2017). Kajian daya saing kontraktor menengah dan kontraktor kecil di Indonesia. Tesis: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hakim, A. L., Fizah, E. N., & Mas'adah, N. (2021). Analisis gaya kepemimpinan menggunakan model Hershey-Blanchard. *Journal of Leadership Organizations*, 3(2), 138–148.
- Kerzner, H. (2009). *Project management: a systems approach to planning, scheduling, and controlling*. (10th ed.). New York, John Wiley & Sons Inc. Hoboken.
- Moi, F. (2015). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Moda Transportasi Untuk Perjalanan Kuliah. Tesis: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Musmawarny, E., & Soekiman, A. (2015). Pengaruh motivasi terhadap kinerja tukang pada beberapa proyek konstruksi di kota Bandung. Tesis: Universitas Katolik Parahyangan.
- Nainggolan, E. D. H. (2011). Strategi peningkatan daya saing untuk meningkatkan profit perusahaan jasa konstruksi (Kontraktor) studi kasus rekanan PT. X. Tesis: Universitas Indonesia.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall, New Jersey.
- Saaty, T. L. (1993). *Pengambilan keputusan bagi para pemimpin, proses hirarki analitik untuk pengambilan keputusan dalam situasi yang kompleks*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Santoso, W. K., & Tali, R. C. (2004). Basic, actual and effectiveness of leadership styles of construction project managers in Surabaya. *Journal of Civil Engineering Science and Application*, 6(1), 32–39.
- Simanjuntak, M. R. A., & Firmansyah, I. (2014). Rekomendasi hasil analisis waktu pelaksanaan konstruksi bangunan gedung pemerintah di lingkungan Kota Serang Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, 4(4), 219–228.
- Tanujaya, A., Tansil, T. O., & Chandra, H. P. (2016). Model gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja bawahan. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 5(4).
- https://en.wikipedia.org/wiki/Situational_leadership_theory, diakses 8 Agustus 2020.
- <https://www.business-to-you.com/hersey-blanchard-situational-leadership-model/>, diakses 15 Agustus 2020.
- <https://ekonomimanajemen.com/teori-kepemimpinan-situasional/>, diakses 30 Agustus 2024.