

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN MANAJER PROYEK DAN TINGKAT KEPERCAYAAN TIM PADA PROYEK KONSTRUKSI DI SURABAYA

Vincent Adriel Sutanto¹, Hansel Wijaya Koswandi², dan Andi³

ABSTRAK: Suatu tim dalam melaksanakan kegiatannya memerlukan banyak hal untuk dapat bersinergi satu sama lain, salah satu hal yang diperlukan agar tim dapat berjalan dengan baik adalah kepercayaan yang baik antara anggota. Untuk mencapai tingkat kepercayaan tim yang baik, banyak faktor yang turut menjadi perhatian salah satunya adalah kepemimpinan yang dilaksanakan pemimpin di tim tersebut. Pada penelitian ini akan diteliti tipe kepemimpinan manajer proyek di Surabaya, tingkat kepercayaan yang dimiliki tim pada proyek konstruksi di Surabaya, serta hubungan antara kepemimpinan terhadap tingkat kepercayaan tim pada proyek konstruksi di Surabaya. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 9 proyek dengan total responden secara keseluruhan sebanyak 62 orang. Dari hasil analisis data didapati bahwa tipe kepemimpinan *Intellectual Stimulation* merupakan tipe kepemimpinan yang paling sering digunakan. Tingkat kepercayaan tim menunjukkan hasil yang cukup baik dengan seluruh responden menunjukkan tingkat kepercayaan yang sedang hingga tinggi. Sedangkan antara hubungan kepemimpinan dan kepercayaan ditunjukkan bahwa tipe kepemimpinan *Laissez-Faire* merupakan tipe kepemimpinan yang signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan tim pada proyek konstruksi di Surabaya.

KATA KUNCI: kepemimpinan, kepercayaan, manajer proyek, *laissez-faire*.

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir, dalam usaha untuk menentukan tujuan yang akan dicapai (Stogdill, 1974). seiring perkembangan ilmu pengetahuan, muncul banyak pengertian mengenai kepemimpinan. Teori yang paling menonjol yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional (Odumeru & Ogbonna, 2013). Pada pengembangannya teori kepemimpinan transaksional dapat dibagi lagi, gaya kepemimpinan yang terkesan pasif dipisahkan dan dikategorikan menjadi *non-leadership factor*, yaitu tidak ada apresiasi maupun hukuman terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaan (Northouse, 2013). Penelitian yang dilakukan Koohang (2017), menunjukkan implikasi bahwa kepemimpinan yang baik akan menghasilkan performa yang baik dari organisasi, salah satu faktor yang menyebabkan hal itu adalah meningkatnya kepercayaan pekerja dari kepemimpinan yang baik. Menurut Smolkin (2008), kepercayaan adalah hal penting dalam kehidupan sosial untuk saling bekerja sama dengan orang lain atau sebagai kedekatan hubungan personal yang menjadi bagian dari membentuk kehidupan yang baik. Effendy & Tedjoprawiro (2006) kemudian melakukan penelitian mengenai hubungan kepercayaan tim terhadap kepemimpinan manajer proyek, penelitian tersebut hanya membahas hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan tim. Pada penelitian ini akan diteliti hubungan kepercayaan tim terhadap kepemimpinan transformasional, transaksional, *non leadership factor* sehingga pada akhirnya didapatkan tipe kepemimpinan yang memiliki hubungan paling erat terhadap tingkat kepercayaan dari tim pada proyek konstruksi

¹ Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, B11170053@john.petra.ac.id

² Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, B11170057@john.petra.ac.id

³ Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, Andi@petra.ac.id

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan manajer proyek pada proyek konstruksi di Surabaya, untuk mengetahui tingkat kepercayaan tim pada proyek konstruksi di Surabaya, dan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan manajer proyek dan kepercayaan tim pada proyek konstruksi di Surabaya. Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada hubungan kepercayaan tim dan kepemimpinan manajer proyek, pada proyek konstruksi yang sedang berjalan di Surabaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu *soft-skills* yang paling berpengaruh terhadap kehidupan kerja. Kepemimpinan sendiri sudah mulai dipelajari pada sekitar tahun 1900 awal. Salah satu literatur pertama menyebutkan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya hingga menghasilkan kepatuhan, rasa hormat, loyalitas, dan kooperatif (Moore, 1927). Pengembangan lebih lanjut kemudian menghasilkan banyak definisi baru terhadap kepemimpinan seperti yang dicontohkan oleh Burns (1978) yang mengatakan Kepemimpinan adalah proses timbal balik untuk mengarahkan pihak lain dengan suatu motif dan nilai, faktor ekonomi, faktor politik, dan faktor lain pada suatu konteks kompetisi dan konflik dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan bersama antara pemimpin dan pengikutnya.

2.2. Kepercayaan (*Trust*)

Kepercayaan adalah dasar dari sebuah hubungan. Selain menjadi dasar, kepercayaan juga menjadi jaminan awal untuk menjalin sebuah hubungan untuk bekerjasama. Kepercayaan menjadi sangat penting karena dua alasan, pertama karena hubungan jangka panjang dan setiap pihak harus berkomitmen atas dasar integritas dan keandalan. Kedua pada tahap konseptual, klien harus mau membuka informasi yang bersifat rahasia yang berpengaruh terhadap perencanaan di masa depan (Tyler & Matthews, 1996).

Kepercayaan tim dapat didefinisikan sebagai Keyakinan suatu pihak bahwa hal yang dilakukan oleh pihak lain akan berakibat positif terhadap dirinya. Dalam konteks tim dapat didefinisikan sebagai keyakinan satu pihak bahwa rekan kerja, atasan yang termasuk dalam kelompok kerjanya akan melakukan hal yang positif demi mencapai tujuan kelompok bersama. Pada penelitian ini teori kepercayaan didasarkan pada teori *exhibiting trust* (Shaw, 1997). *Exhibiting trust* adalah teori kepercayaan yang digunakan untuk mengukur tingkat kepercayaan yang sekarang sudah ada (*currently existing*) pada suatu tim atau suatu organisasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dimulai dengan melakukan studi literatur untuk mendapatkan teori dan referensi yang sesuai untuk penelitian yang dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan kuesioner untuk mencari data penelitian, kemudian dilanjutkan dengan melakukan *pilot study* kepada orang yang menjadi target penelitian untuk memastikan bahwa kuesioner dapat dimengerti, apabila ada masukan maka dilakukan revisi pada kuesioner yang dibuat kemudian dilakukan *pilot study* lagi. Setelah itu kuesioner yang sudah baik disebar ke target rencana, setelah data sudah terkumpul maka dilakukan pengolahan data dan analisa terhadap data tersebut, setelah pengolahan data sudah selesai dilakukan maka dilanjutkan dengan penulisan kesimpulan dan saran terhadap hasil pengolahan data tersebut.

Pengolahan Data dan Analisis

Untuk mendapatkan hubungan antara kepemimpinan dan kepercayaan maka data yang sudah terkumpul akan diolah dan dianalisis. Pada penelitian ini akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa seluruh data dapat digunakan untuk pengolahan data, kemudian dilakukan analisis untuk memenuhi tujuan penelitian. Untuk pengolahan dan analisis tipe kepemimpinan manajer proyek digunakan analisis rata-rata yang didapatkan per tipe kepemimpinan untuk mendapatkan tipe kepemimpinan yang digunakan oleh manajer proyek.

Pengolahan dan analisis tingkat kepercayaan tim, data yang sudah terkumpul akan ditambahkan untuk mendapatkan tingkat kepercayaan tim pada masing-masing proyek. Data tersebut kemudian akan dianalisis terhadap hubungannya terhadap tingkat pendidikan responden, usia responden, lama responden bekerja di bidang konstruksi maupun di perusahaan.

Kemudian untuk menganalisis hubungan tipe kepemimpinan terhadap tingkat kepercayaan dilakukan analisis regresi linear berganda. Metode ini dilakukan untuk mengetahui besar hubungan antara tiap tipe kepemimpinan terhadap tingkat kepercayaan yang terbentuk pada suatu tim. Kemudian untuk memastikan bahwa data yang sudah diolah dapat digunakan dalam penelitian maka dilakukan uji F, uji T, dan uji asumsi klasik.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Umum Penelitian

Data pada penelitian ini didapatkan dari 62 responden yang terbagi pada 9 proyek konstruksi yang sedang berlangsung di Surabaya. Data umum yang didapatkan dari responden tersebut berupa nama responden, jenis kelamin, lama pengalaman kerja di bidang konstruksi, lama pengalaman kerja di perusahaan, umur, pendidikan terakhir, dan jabatan yang dimiliki responden sekarang.

4.2. Analisis Reliabilitas dan Validitas

Analisis Reliabilitas pada penelitian didasarkan pada nilai *Cronbach's alpha* yang didapati pada tiap variabel. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut reliabel atau konsisten, sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* ≤ 0.6 dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut tidak reliabel atau tidak konsisten. Pada penelitian didapati bahwa seluruh variabel reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Analisis Validitas pada penelitian didasarkan pada nilai *cronbach alpha if item deleted* tiap poin pertanyaan dibandingkan terhadap nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel. Apabila nilai *cronbach alpha if item deleted* dibawah nilai *cronbach alpha* variabel maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan, sebaliknya apabila nilai *cronbach alpha if item deleted* item pertanyaan lebih besar daripada nilai *cronbach alpha* variabel maka item pertanyaan tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan. Pada analisis didapati bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kepercayaan, *Idealized influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Contingent Reward* memenuhi persyaratan validitas. Sedangkan untuk item pertanyaan variabel *Active Management by Exception*, *Passive Management by Exception*, dan *Laissez-Faire* masing-masing menunjukkan 1 item pertanyaan yang tidak valid. Sehingga 1 item pertanyaan untuk variabel *Active Management by Exception*, *Passive Management by Exception*, dan *Laissez-Faire* dihilangkan pada pengolahan data selanjutnya.

4.3. Analisis Kepemimpinan

Dari hasil data yang terkumpul didapatkan bahwa mayoritas manajer proyek di Surabaya memiliki tipe kepemimpinan paling dominan berupa *Intellectual stimulation* dengan rata-rata nilai 5. Tipe kepemimpinan *Intellectual Stimulation* merupakan tipe kepemimpinan yang paling dominan digunakan pada 4 dari 9 proyek yang diteliti. Tipe kepemimpinan seperti ini merupakan tipe kepemimpinan yang menstimulasi anggota tim untuk menjadi lebih kreatif, inovatif, serta menantang kepercayaan dan nilai diri pribadi serta pemimpin dan organisasi mereka. Tipe kepemimpinan seperti ini mendukung anggota tim dengan mengajak mereka untuk mencoba hal baru dan mencari cara-cara inovatif untuk menyelesaikan masalah organisasi.

Sebaliknya, didapati tipe kepemimpinan *Laissez-Faire* dengan nilai 2.91 merupakan tipe kepemimpinan yang paling jarang digunakan oleh manajer proyek di Surabaya. Tipe kepemimpinan *Laissez-Faire* sendiri merupakan tipe kepemimpinan yang paling jarang digunakan pada 8 dari 9 proyek yang diteliti.

Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* sendiri berarti gaya kepemimpinan yang secara harfiah berarti lepas tangan dan biarkan semuanya berjalan. Hasil analisis tingkat kepemimpinan dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Tingkat Kepemimpinan Manajer Proyek

No	Nama Proyek	Jumlah Responden	Nilai Rata-Rata							
			<i>Idealized Influence</i>	<i>Inspirational Motivation</i>	<i>Intellectual Stimulation</i>	<i>Individualized Consideration</i>	<i>Contingent Reward</i>	<i>Active Management By Exception</i>	<i>Passive Management By Exception</i>	<i>Laissez-Faire</i>
1	Apartemen Kyo Society	8	4.72	4.44	5.06	4.53	4.25	4.94	3.06	1.81
2	Apartemen Allesandro-Vitorio	8	4.78	3.47	4.97	4.78	4.71	4.81	3.25	2.50
3	Apartemen La Viz	9	3.64	3.47	3.72	3.06	3.37	4.11	3.56	2.67
4	Gloria Christian Bilingual School	5	5.40	5.50	5.45	5.25	5.13	5.30	3.10	1.80
5	Apartemen The Grand Stand	9	5.06	5.00	5.11	4.94	5.11	4.22	4.44	2.44
6	East Coast Center II	5	4.90	5.15	4.95	4.75	4.67	4.90	3.00	2.10
7	Hotel Shafira	4	4.44	5.13	5.88	5.81	5.83	5.50	5.13	4.13
8	Ciputra World Surabaya III	4	4.94	5.06	5.00	4.75	4.67	5.13	3.75	2.63
9	RSUD Soewandhie	10	5.40	5.40	5.45	5.23	5.33	5.30	5.55	5.35
	Total	62	4.79	4.79	5.00	4.69	4.72	4.83	3.94	2.91

4.4. Analisis Tingkat Kepercayaan

Data yang terkumpul mengenai tingkat kepercayaan tim menunjukkan hasil mayoritas responden memiliki tingkat kepercayaan tim sedang hingga tinggi. Dari 9 proyek yang diteliti didapati tingkat kepercayaan tertinggi sebesar 34.70 dan tingkat kepercayaan terendah sebesar 23.33. Dari 62 responden didapati bahwa responden dengan Tingkat kepercayaan sedang memiliki persentase sebesar 59% (36 Responden) dan responden dengan tingkat kepercayaan tinggi memiliki persentase sebesar 41% (26 Responden). Apabila dilihat berdasar tingkat kepercayaan tiap proyek, didapati bahwa 7 proyek memiliki tingkat kepercayaan sedang dan 2 proyek memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan tim pada proyek konstruksi di Surabaya cukup baik. Hasil analisis tingkat kepercayaan dapat dilihat pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Tingkat Kepercayaan Tiap Proyek

No	Nama Proyek	Jumlah Responden	Rata-Rata Nilai Kepercayaan Tiap Proyek	Rata-Rata Tingkat Kepercayaan Tiap Proyek
1	Apartemen Kyo Society	8	26.75	sedang
2	Apartemen Allesandro-Vitorio	8	26.75	sedang
3	Apartemen La Viz	9	23.33	sedang
4	Gloria Christian Bilingual School	5	24.60	sedang
5	Apartemen The Grand Stand	9	26.89	sedang
6	East Coast Center II	5	26.60	sedang
7	Hotel Shafira	4	33.25	Tinggi
8	Ciputra World Surabaya III	4	27.00	sedang
9	RSUD Soewandhie	10	34.70	Tinggi
	Total	62	27.81	sedang

4.5. Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan dan Tingkat Kepercayaan Tim

Untuk mengetahui hubungan antara tipe kepemimpinan dan tipe kepercayaan tim maka dilakukan analisis regresi linear. Dari penelitian didapati nilai *R square* sebesar 0.438 yang menunjukkan bahwa 43.8 % dari variabel kepercayaan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, *Contingent Reward*, *Active Management By Exception*, *Passive Management By Exception*, *Laissez-Faire*. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepemimpinan. Nilai *R Square* dapat dilihat pada **Tabel 3**.

Tabel 3. Model Summary Analisis Regresi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.438	.353	4.12632	2.049

a. Predictors: (Constant), *Laissez_Faire*, *Idealized_Influenced*, *MBEA*, *MBEP*, *individualized_consideration*, *Contingent_Reward*, *inspirational_Motivation*, *intellectual_stimulating*

b. Dependent Variable: Trust

Kemudian untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel independen (tipe kepemimpinan) terhadap variabel dependen (tingkat kepercayaan) maka dilakukan Uji F dan Uji T dengan tingkat signifikansi 5% dengan hipotesis apabila nilai sig < 0.05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hipotesis untuk uji F dan Uji T adalah sebagai berikut :

H₀ : Tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen

H₁ : Ada hubungan antara variabel independen dan dependen

Dari hasil pengolahan SPSS didapatkan sig 0.000. Karena sig < 0.05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dari uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, *Contingent Reward*, *Active Management By Exception*, *Passive Management By Exception*, *Laissez-Faire* berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan tim. Hasil uji F tersebut dapat dilihat pada **Tabel 4**.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703.272	8	87.909	5.163	.000 ^b
	Residual	902.405	53	17.027		
	Total	1605.677	61			

a. Dependent Variable: Trust

b. Predictors: (Constant), Laissez_Faire, Idealized_Influenced, MBEA, MBEP, individualized_consideration, Contingent_Reward, inspirational_Motivation, intellectual_stimulating

Dari hasil uji t yang dapat dilihat pada **Tabel 5** didapatkan untuk variabel *Laissez Faire* memiliki signifikansi 0.04. Karena signifikansi < 0.05 maka variabel *Laissez Faire* dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan. Sedangkan variabel lain memiliki signifikansi > 0.05 sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepercayaan.

Tabel 5. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.595	3.982		2.912	.005
	Idealized_Influenced	-.065	1.096	-.012	-.059	.953
	inspirational_Motivation	.929	1.439	.176	.645	.522
	intellectual_stimulating	2.001	1.931	.313	1.036	.305
	individualized_consideration	-.927	1.728	-.165	-.536	.594
	Contingent_Reward	1.569	1.408	.287	1.114	.270
	MBEA	-1.022	.876	-.169	-1.166	.249
	MBEP	.319	.597	.085	.535	.595
	Laissez_Faire	.931	.443	.321	2.103	.040

a. Dependent Variable: Trust

model matematis hubungan kepercayaan dengan kepemimpinan adalah sebagai berikut.

$$Y = 11.595 - 0.65 * X1 + 0.929 * X2 + 2.001 * X3 - 0.927 * X4 + 1.569 * X5 - 1.022 * X6 + 0.319 * X7 + 0.931 * X8$$

Dimana:

Y	= Kepercayaan tim kerja	X5	= Contingent Reward
X1	= Idealized Influence	X6	= Active Management by Exception
X2	= Inspirational Motivation	X7	= Passive Management by Exception
X3	= Intellectual Stimulation	X8	= Laissez-Faire
X4	= Individualized Consideration		

Walaupun tidak signifikan, tipe kepemimpinan lain tetap memiliki pengaruh terhadap tingkat kepercayaan tim. Sesuai dengan model matematis yang ditunjukkan di atas tanda (+) menunjukkan bahwa variabel tersebut berbanding lurus dengan variabel kepercayaan, sedangkan tanda (-) menunjukkan bahwa variabel tersebut berbanding terbalik dengan variabel kepercayaan.ika X1

(*Idealized Influence*) bertambah satu satuan, maka tingkat kepercayaan akan berkurang 0.65 satuan. Sebaliknya, jika X_2 (*Inspirational Motivation*) bertambah satu satuan, maka tingkat kepercayaan akan bertambah 0.929 satuan dan begitu seterusnya sesuai dengan model matematis di atas.

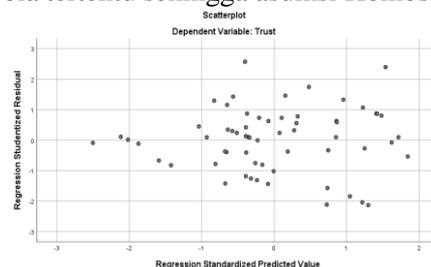
Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* berkontribusi terhadap peningkatan kemandirian tim serta mengurangi ketergantungan tim terhadap pemimpin yang kemudian meningkatkan motivasi pribadi dan kepercayaan diri tim (Yang, 2015). Hal serupa juga ditunjukkan oleh Butler et al (1999) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transaksional, *Laissez-Faire*, dan tingkat kepercayaan. Penelitian yang dilakukan oleh Dirks & Ferrin (2002) dan Jung & Avolio (2000) juga menunjukkan hasil yang positif antara kepemimpinan transaksional, *Laissez-Faire*, dan tingkat kepercayaan.

Tingkat kepercayaan dalam tim sendiri dapat meningkat dikarenakan oleh permasalahan yang telah diselesaikan bersama-sama dengan *Laissez-Faire* dimana anggota tim akan bekerja secara bersama dengan kewajiban yang lebih sehingga akan meningkatkan tingkat kepercayaan dalam tim. Ketidakterlibatan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dapat dianggap sebagai rasa hormat terhadap bawahan, dimana secara bersamaan anggota dari tim yang kohesif dapat bertindak sebagai pemimpin (Yang, 2015). Peningkatan tingkat kepemimpinan kolektif tim tersebut berkaitan dengan peningkatan tingkat kepercayaan tim. Menurut Shaw (1997) untuk membangun suatu kepercayaan maka diperlukan peningkatan keefektifan tingkat kepemimpinan suatu kelompok. Jadi dengan kepemimpinan *laissez-faire* dimana tim akan meningkatkan tingkat kepemimpinan secara kolektif maka akan berkorelasi positif terhadap peningkatan tingkat kepercayaan yang ada di dalam tim tersebut.

4.6. Uji Asumsi Klasik

4.6.1. Uji Homoskedastisitas

Uji Homoskedastisitas dapat diuji dengan melihat pola penyebaran diagram pencar residual apakah membentuk suatu pola tertentu atau tidak. Pada **Gambar 1** Terlihat bahwa pola penyebaran diagram pencar tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga asumsi Homoskedastisitas terpenuhi



Gambar 1. Diagram Pencar Uji Homoskedastisitas

4.6.2. Uji Non Autokorelasi

Uji non autokorelasi didasarkan pada hasil Durbin Watson analisis dan perbandingannya terhadap nilai Durbin Watson berdasar tabel. Dasar uji non autokorelasi berupa:

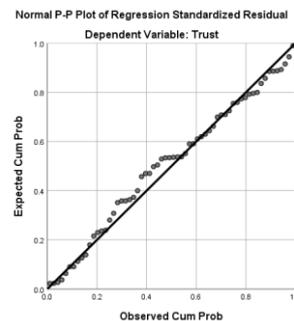
- $D-W > dU$ maka tidak ada autokorelasi
- $D-W < dL$ maka terjadi autokorelasi
- $dL < D-W < dU$ maka tidak dapat dideteksi apakah terjadi autokorelasi atau tidak.

Pada **Tabel 3** didapati nilai Durbin-Watson analisis sebesar 2.049. Dan nilai Durbin-Watson tabel dengan nilai $p = 0.05$, $N=62$, $K= 8$ adalah sebesar $dL=1.3136$ dan $dU=1.8889$. Karena nilai Durbin-Watson $> dU$ ($2.049 > 1.8889$) maka dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

4.6.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang didapatkan berdistribusi normal. Pada **Gambar 2** Dapat dilihat grafik penyebaran residu dari regresi membentuk suatu garis lurus, sehingga

dapat dikatakan asumsi normalitas terpenuhi. Karena seluruh uji asumsi klasik telah terpenuhi maka dapat dikatakan seluruh data tidak bias dan dapat digunakan.



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan untuk meneliti hubungan kepemimpinan manajer proyek dan tingkat kepercayaan tim pada proyek konstruksi di Surabaya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam hal kepemimpinan secara keseluruhan didapati bahwa manajer proyek telah melaksanakan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan intensitas agak sering hingga sering dengan nilai kepemimpinan paling dominan ditunjukkan oleh tipe kepemimpinan *Intellectual Stimulation* dengan nilai 5. Tipe kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah satu-satunya tipe kepemimpinan yang memiliki kecenderungan agak jarang dilaksanakan oleh manajer proyek dengan nilai intensitas sebesar 2.91. Kemudian apabila dilihat nilai kepemimpinan masing-masing proyek didapati hasil yang serupa dimana 4 dari 9 proyek yang diteliti menunjukkan tipe kepemimpinan *Intellectual Stimulation* memiliki nilai intensitas tertinggi dan 8 dari 9 proyek menunjukkan tipe kepemimpinan *Laissez-Faire* memiliki nilai intensitas terendah.
2. Nilai kepercayaan tim pada proyek konstruksi menunjukkan hasil yang baik, dari 62 responden yang diteliti didapati bahwa 59% responden (36 responden) menunjukkan tingkat kepercayaan sedang dan 41% responden (26 responden) menunjukkan tingkat kepercayaan tinggi. Apabila dilihat pembagian berdasar proyek yang diteliti maka didapati bahwa 7 dari 9 proyek memiliki tingkat kepercayaan sedang dan 2 dari 9 proyek memiliki tingkat kepercayaan tinggi.
3. Pada penelitian didapati bahwa secara bersama-sama variabel bebas *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, *Contingent Reward*, *Active Management by Exception*, *Passive Management by Exception*, *Laissez-Faire* memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 43,8% terhadap tingkat kepercayaan tim. Pada penelitian didapati apabila dilihat hubungan tiap variabel kepemimpinan dan kepercayaan secara individu maka didapati bahwa hanya kepemimpinan *Laissez-Faire* yang memiliki hubungan signifikan terhadap kepercayaan. Hubungan tersebut bersifat positif, dimana semakin tinggi intensitas kepemimpinan *laissez-faire* maka akan meningkatkan tingkat kepercayaan tim. Tipe kepemimpinan lain juga juga memiliki hubungan terhadap kepercayaan, tetapi hubungan tersebut tidak signifikan.

5.2. Saran

Saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan pengembangan penelitian dengan topik serupa dikemudian hari berupa:

1. Pada penelitian selanjutnya dapat diteliti lebih lagi hubungan kepemimpinan terhadap *outcome* dari proyek lainnya seperti produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja.

2. Pada penelitian selanjutnya dapat diteliti lagi hubungan tingkat kepercayaan tim terhadap kepuasan kerja, penyelesaian masalah, dan produktivitas pekerja.
3. Penelitian kepemimpinan yang mencakup tipe kepemimpinan *Laissez-Faire* masih tergolong jarang, pada penelitian selanjutnya tipe kepemimpinan *Laissez-Faire* dapat menjadi bahan penelitian utama dalam kaitannya terhadap performa tim, maupun dalam mengkaji ulang mengenai tipe kepemimpinan *Laissez-Faire*

6. DAFTAR REFERENSI

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*, Harper & Row, New York.
- Butler Jr, J. K., Cantrell, R. S., & Flick, R. J. (1999). "Transformation Leadership Behaviors, Upward Trust, and Satisfaction in Self-Managed Work Teams." *Organization Development Journal*. Vol. 17, No. 1, 13.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). "Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice." *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 4, 611.
- Effendy, C., & Tedjoprawiro, H. (2006). *Hubungan antara Kepemimpinan Manajer Proyek dengan Kepercayaan pada Proyek Konstruksi*. (Skripsi No. 20121467/SIP/2006). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Jung, D. I., & Avolio, B. J. (2000). "Opening the Black Box: An Experimental Investigation of the Mediating Effects of Trust and Value Congruence on Transformational and Transactional Leadership." *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 21, No. 8, 949-964.
- Koohang, A., Paliszkievicz, J., & Goluchowski, J. (2017). "The Impact of Leadership on Trust, Knowledge Management, and Organizational Performance: A Research Model." *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 117, No. 3, 521-537.
- Moore, B. V. (1927). "The May Conference on Leadership." *Personnel Journal*. Vol. 6, No. 1, 124-128.
- Northouse, P.G. (2013). *Leadership Theory and Practice (6th Edition)*, SAGE Publications Inc, California.
- Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). "Transformational VS Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature." *International Review of Management and Business Research*. Vol. 2, No. 2, 355.
- Shaw, R.B. (1997). *Trust in the Balance*, Jossey-Bass Inc, California.
- Smolkin, D. (2008). "Puzzles About Trust." *The Southern Journal of Philosophy*. Vol. 46, No. 3, 431-449.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, Free Press, New York.
- Tyler, A.H., & Matthews, J.D. (1996). *An Evaluation of Definition and Key Element of Partnering*, The Royal Institution of Chartered Surveyor, Loughborough University, London.
- Yang, I. (2015). "Positive Effects of Laissez-Faire Leadership: Conceptual Exploration." *Journal of Management Development*. Vol. 34, No. 10, 1246-1261.