

ANALISIS PENGARUH INTERPERSONAL SKILL DAN PROBLEM SOLVING TERHADAP KEPEMIMPINAN DI PT WASKITA BETON PRECAST

Sari Sekar Laras¹ dan Wahyu Indra Sakti Saidi²

¹Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1 Jakarta
Email: sarilarasekar@gmail.com

²Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1 Jakarta
Email: wahyusaidi@gmail.com

Masuk: 06-03-2023, revisi: 12-03-2023, diterima untuk diterbitkan: 24-05-2023

ABSTRACT

Leadership is a very crucial factor in an organization's system. The character and thinking patterns of one intelligence can also be called Emotional Intelligence in this case interpersonal skills possessed by the leader can influence the decision-making steps in problem-solving that underlie the behavior of a leader. Research variables include interpersonal skill (X1) and problem-solving (X2) as independent variables and leadership (Y) as dependent variables. The research method used descriptive with parametric analysis. This study aimed to determine the influence between interpersonal skills and problem-solving on leadership. This research was conducted at PT Waskita Beton Precast. This study's research sample consisted of permanent employees including staff and managers. The purpose of this study demonstrates a considerable positive relationship between interpersonal skills and problem-solving against the leadership in PT Waskita Beton Precast. This research shows that the better the interpersonal skills and problem-solving possessed by a leader, the better the leadership will be. Based on the research results, leadership requires good interpersonal attitudes and the ability to solve problems to facilitate decision-making to achieve the desired goal.

Keywords: interpersonal skill; problem-solving; leadership

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah faktor yang sangat krusial pada suatu sistem organisasi. Sikap dari seorang pemimpin mampu memengaruhi berjalannya alur suatu pekerjaan dari awal hingga akhir. Sifat dan pola pikir pada suatu kecerdasan dapat disebut juga sebagai *Emotional Intelligence* dalam hal ini yaitu *interpersonal skill* yang dimiliki oleh pemimpin dapat mempengaruhi dalam langkah pengambilan keputusan dalam *problem solving* yang mendasari perilaku seorang pemimpin. Variabel pengaruh dalam penelitian ini yakni *interpersonal skill* (X1) dan *problem-solving* (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepemimpinan (Y). Metode penelitian yang diterapkan yaitu deskriptif dengan analisis parametrik. Tujuan penelitian untuk mengetahui besar pengaruh antara *interpersonal skill* dan *problem solving* terhadap kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan pada kantor PT Waskita Beton Precast Kota Jakarta Timur Provinsi DKI Jakarta. Hasil analisis eksplorasi menunjukkan bahwa tampak hubungan positif yang relevan antara *interpersonal skill* dan *problem solving* terhadap kepemimpinan di PT Waskita Beton Precast. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *interpersonal skill* dan *problem solving* yang dimiliki oleh atasan maka akan semakin baik pula suatu kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian maka dalam suatu kepemimpinan diperlukan sikap interpersonal yang baik serta kemampuan dalam *problem solving* guna mempermudah pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Kata kunci: *interpersonal skill; problem-solving; kepemimpinan*

1. PENDAHULUAN

Sifat dan pola pikir pada suatu kecerdasan dapat disebut juga sebagai *Emotional Intelligence* yang dimiliki oleh pemimpin dapat mempengaruhi dalam langkah pengambilan keputusan dalam *problem solving* yang mendasari perilaku seorang pemimpin. Menurut Larsson et al. (2015), kinerja proyek dalam hal biaya, waktu, dan kualitas dipengaruhi oleh kepemimpinan, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajer proyek merupakan faktor keberhasilan proyek yang signifikan.

PT Waskita Beton Precast adalah diantara perusahaan konstruksi di Indonesia yang bergerak dibidang beton pracetak. Guna memberikan dukungan aktivitas berbisnisnya, sampai ujung periode 2020, perusahaan ini mempunyai 6 kantor

pemasaran, 9 pabrik beton pracetak, 35 batching plant, dan 1 *quarry*. Perusahaan ini mengawali historisnya pada periode 2013 menjadi Divisi Pracetak dari PT. Waskita Karya dengan total kapasitas produksi beton sejumlah 616.000 ton per tahun. Perihal tersebut sesuai dengan misi dari perusahaan ini ialah menciptakan produk secara terus menerus, melakukan pemenuhan pada syarat yang diputuskan oleh konsumen dan melaksanakan penginovasian pada perkembangan produk serta memperoleh kepuasan dari konsumen.

Menurut Butler dan Chinowsky (2006) perilaku kepemimpinan juga merupakan topik yang penting dalam suatu sistem organisasi. Meskipun sikap terhadap definisi kepemimpinan yang efektif telah berkembang sepanjang sejarah, kepemimpinan merupakan aspek penting industri konstruksi. Penelitian saat ini menyelidiki perilaku kepemimpinan transformasional dan hubungannya dengan *Emotional Intelligence* khususnya mendefinisikan pola EI dari para pemimpin konstruksi dan membandingkan pola-pola ini dengan perilaku kepemimpinan individu.

Menurut Astuti et al. (2020) *problem solving* sangatlah menentukan hasil akhir atau tujuan dalam suatu pekerjaan yang dihadapi, sehingga langkah-langkah yang diambil oleh suatu pemimpin dalam mengatasi permasalahan yang muncul perlu diperhatikan dengan seksama untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan menurut Knight dan Novoselich (2017) bahwa kepemimpinan berkontribusi untuk memajukan bidang teknik sekaligus meningkatkan kemampuan kerja para insinyur agar mampu menghadapi pasar tenaga kerja internasional. Perkembangan dalam dunia teknik sangat pesat dalam konteks ini apabila seorang pemimpin mampu untuk mengerti berbagai kemajuan teknologi maka, dalam sistem kepemimpinan suatu organisasi mampu bersaing secara global.

Kepemimpinan

Pada sebuah organisasi, faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat krusial dikarenakan seorang pemimpin bertugas untuk melakukan penggerakan serta pengarahan suatu sistem organisasi pada suatu target. Menurut Simmons et al. (2021) kepemimpinan adalah salah satu dari banyak keterampilan profesional dan interpersonal yang dibutuhkan para insinyur untuk berkembang di pasar global yang kompetitif untuk membantu mengatasi tantangan yang semakin kompleks. Kepemimpinan mempengaruhi keberhasilan sebuah pekerjaan pada suatu sistem. Menurut Prieto (2013), keterampilan dalam suatu sistem kepemimpinan sangat penting bagi keberhasilan setiap organisasi apakah organisasi itu adalah sebuah proyek, sebuah program, perusahaan, atau bahkan negara, kepemimpinan adalah hal yang penting. Sedangkan menurut Sunindijo dan Zou (2013) bahwa personel manajemen proyek harus mampu membangun kerja tim dan kerjasama dengan menunjukkan niat tulus untuk bekerja sama dengan orang lain dan menggunakan pendekatan lain untuk mendapat hasil dan tujuan yang terbaik dari tim. Oleh karena itu, pembentukan tim dan kerja sama tim sangat penting untuk mengelola pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang menjadikannya sebagai keunggulan yang kompetitif bukan sebagai penghambat dalam memberikan proyek yang sukses.

Interpersonal Skill

Menurut Sunindijo dan Zou (2013) *interpersonal skill* adalah faktor inti yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan pengembangan hubungan yang efektif dengan orang lain. Sehingga diperlukan pengembangan manajemen diri dan kesadaran sosial yang penting untuk mengendalikan emosi diri serta memaklumi emosi orang lain. Selain itu personel manajemen proyek harus belajar untuk mewujudkan kecerdasan emosional, yaitu manajemen hubungan, dengan melatih *interpersonal skill* untuk berkomunikasi secara efektif seperti memotivasi orang lain, menyelesaikan konflik, dan membangun kerja sama tim.

Problem-Solving

Suatu masalah adalah hal yang mungkin dan sering dialami dalam kehidupan sehari-hari. Suatu permasalahan yang terjadi harus dihadapi dengan teknik – teknik pemecahan permasalahan. Sebuah permasalahan kuat korelasinya pada keadaan yang ditemui individu ataupun sekelompok. Problem solving yang efektif diidentifikasi oleh Edum-Fotwe dan McCaffer (2000) sebagai elemen penting untuk mengembangkan kompetensi manajemen proyek. Menurut Shodiqin et al. (2020), pemecahan masalah adalah sebuah tahapan yang telah dirancang, setelah itu dijalankan sehingga mendapatkan penuntasan dari suatu permasalahan tersebut.

Berdasarkan banyaknya cakupan mengenai kepemimpinan dan variabel yang mempengaruhi dalam dunia konstruksi, maka terdapat batasan dalam penelitian ialah sebagai berikut:

1. Variabel terikat yaitu kepemimpinan pada PT Waskita Beton Precast.
2. Variabel bebas yaitu *interpersonal skill* dan *problem solving*.
3. Penelitian dilakukan pada karyawan tetap di PT Waskita Beton Precast meliputi jajaran manager dan staff bagian produksi dan pemasaran.

Tujuan penelitian ialah mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *interpersonal skill* dan *problem solving* terhadap kepemimpinan yang berkaitan dengan pekerja konstruksi di PT Waskita Beton Precast.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan uji analisis statistik yaitu uji T, Uji F dan koefisien determinasi parsial untuk mengetahui hasil akhir berupa besar pengaruh variabel determinan terhadap variabel respons yang menghasilkan kesimpulan mengenai variabel yang berpengaruh dalam konteks manajemen sumber daya manusia dalam dunia konstruksi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Waskita Beton Precast yang terletak di Jl. MT Haryono Kav No.10 A, Jakarta Timur Provinsi DKI Jakarta. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel ialah karyawan tetap meliputi staf, manager, bagian produksi dan marketing sebagai objek penelitian dimana para karyawan termasuk didalamnya jajaran staf dan manajer keatas bersifat heterogen dari segi pendidikan.

Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis *interpersonal skill* dan *problem solving* terhadap kepemimpinan pada karyawan pada PT Waskita Beton Precast adalah bersifat deskriptif dengan analisis parametrik. Penelitian deskriptif ialah pengkajian yang bermaksud mendapatkan deskripsi terkait karakteristik variabel. Variabel pada pengkajian ini yaitu *interpersonal skill*, *problem solving*, dan kepemimpinan. Sedangkan analisis parametrik dipakai guna mendapati pengaruh korelasi variabel bebas serta variabel terikat.

Skala pengukuran yang diterapkan dalam kuesioner yaitu skala Likert antara 1 sampai 5 yang digunakan untuk mengukur sikap responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diajukan. Berikut adalah bobot jawaban dalam kuesioner berdasarkan skala Likert:

1. Nilai 1: Sangat Tidak Setuju
2. Nilai 2: Tidak Setuju
3. Nilai 3: Netral
4. Nilai 4: Setuju
5. Nilai 5: Sangat Setuju

Pengumpulan data kuantitatif digunakan dalam data penelitian ini. Data yang dikumpulkan didapat dari kuesioner merupakan informasi dasar yang terdiri dari beberapa responden karyawan konstruksi dari berbagai divisi.

Mengingat bahwa variabel yang diteliti adalah *interpersonal skill* (X1) dan *problem solving* (X2) sebagai variabel bebas dan kepemimpinan (Y) pada PT Waskita Beton Precast sebagai variabel terpengaruh atau variabel Y. Berdasarkan pola di atas diharapkan untuk didapatkan penggambaran bahwasanya yang ingin dilakukan penelitian oleh pengkaji ialah sejauh manakah kedua variabel prediktor X1 serta X2 memberikan pengaruh variabel terikat atau variabel faktor Y.

Variabel bebas (X1): *Interpersonal Skill*

Berdasarkan pembahasan dan pengertian mengenai variabel *interpersonal skill* pada Bab I dan beberapa indikator keterampilan dasar yang terdapat dalam kecerdasan interpersonal satu diantaranya yaitu menurut *Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia nomor 5 tahun 2008* tentang Penyelenggaraan Pelatihan Manajemen di Lingkungan Lembaga Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia maka didapat indikator dari variabel *interpersonal skill* yaitu sebagai berikut:

1. Sikap Empati (X1.1)
2. Sikap Keterbukaan (X1.2)
3. Sikap Memberi dukungan (X1.3)
4. Sikap Sebagai Pendengar (X1.4)
5. Sikap Pemahaman (X1.5)
6. Sikap Beretika (X1.6)
7. Sikap Menghargai (X1.7)

Variabel bebas (X2): *Problem-Solving*

Berdasarkan pengertian mengenai variabel problem-solving pada bab I dan tahapan dari *problem-solving* menurut Shodiqin (2020) bahwa dalam teknik *problem solving* diperlukan adanya tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam proses penyelesaian masalah menurut Polya (1971) yang menjadi indikator dalam variabel *problem-solving* diantaranya ialah:

1. Sikap Pengertian pada Permasalahan (X2.1)

2. Sikap Pemahaman terhadap Konsep (X2.2)
3. Sikap Perencanaan (X2.3)
4. Sikap Kritis (X2.4)
5. Sikap Penyelesaian (X2.5)

Variabel terikat (Y): Kepemimpinan

Berdasarkan beberapa pembahasan mengenai variabel kepemimpinan pada Bab I dan indikator yang mempengaruhi variabel kepemimpinan menurut Keating (1986) bahwa indikator dari variabel kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Mampu Memotivasi (Y.1)
2. Mampu Bertanggung Jawab (Y.2)
3. Mampu Berkomunikasi (Y.3)
4. Mampu Menginisiasi (Y.4)
5. Mampu Mengambil Keputusan (Y.5)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang dikumpulkan berdasarkan rekapitulasi data penelitian didapat subjek sebanyak 30 orang. Selanjutnya dilakukan perhitungan analisis data untuk mendapatkan hubungan antar variabel.

Data Umum Responden

Pada tabel dibawah ini merupakan data umum responden yang berasal dari pegawai tetap dari staf hingga *manager* yang terdiri dari beberapa divisi utama seperti divisi produksi, divisi pemasaran dan *engineering*, divisi penjualan serta divisi lainnya yang terdapat dibawah ini yaitu Tabel 1 sampai Tabel 3.

Tabel 1. Frekuensi responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persen	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
SMA atau SMK sederajat	1	3,3	3,3	3,3
S1 atau sederajat	23	76,7	7,7	80,0
S2	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tabel 2. Frekuensi responden berdasarkan lama kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persen	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
< 5 Tahun	4	13,3	13,3	13,3
6 – 10 Tahun	21	70,0	70,0	83,3
11 – 15 Tahun	2	6,7	6,7	90,0
>20 Tahun	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tabel 3. Frekuensi responden berdasarkan divisi

Divisi	Frekuensi	Persen	Presentase Valid	Presentase Kumulatif
Pemasaran dan Engineering	7	23,3	23,3	23,3
Produksi	9	30,0	30,0	53,3
Penjualan	8	26,7	26,7	80,0
Lainnya	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Uji Validitas Data

Uji validitas ialah sebuah pengujian dimana tiap indikatornya yang dipakai dalam penelitian harus sah ataupun valid, pengujian validitas ini dapat dilihat dari koefisien relasi atau nilai r yang kemudian dibandingkan antara r hitung dan r tabel. Proses uji ini dilaksanakan melalui taraf kepercayaan 95%. Guna memperoleh r tabel, digunakan tabel r *product* moment. Melalui jumlah responden yang digunakan adalah 30 dan $\alpha = 0,05$, selang kepercayaan 95% yang diuji 2 arah, didapat r tabel = 0,3610.

Tabel 4. Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan (Y)

Nomor Pertanyaan (Indikator)	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Y.1 (Mampu memotivasi)	0,361	0,622	Valid
Y.2 (Mampu memotivasi)	0,361	0,676	Valid
Y.3 (Mampu bertanggung jawab)	0,361	0,834	Valid
Y.4 (Mampu bertanggung jawab)	0,361	0,657	Valid
Y.5 (Mampu berkomunikasi)	0,361	0,657	Valid
Y.6 (Mampu berkomunikasi)	0,361	0,708	Valid
Y.7 (Mampu menginisiasi)	0,361	0,777	Valid
Y.8 (Mampu menginisiasi)	0,361	0,679	Valid
Y.9 (Mampu mengambil keputusan)	0,361	0,794	Valid
Y.10 (Mampu mengambil keputusan)	0,361	0,680	Valid

Tabel 5. Hasil uji validitas pada variabel interpersonal skill (X1)

Nomor Pertanyaan (Indikator)	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1 (Sikap empati)	0,361	0,663	Valid
X1.2 (Sikap empati)	0,361	0,634	Valid
X1.3 (Sikap keterbukaan)	0,361	0,651	Valid
X1.4 (Sikap keterbukaan)	0,361	0,753	Valid
X1.5 (Sikap memberi dukungan)	0,361	0,741	Valid
X1.6 (Sikap memberi dukungan)	0,361	0,657	Valid
X1.7 (Sikap sebagai pendengar)	0,361	0,744	Valid
X1.8 (Sikap sebagai pendengar)	0,361	0,659	Valid
X1.9 (Sikap pemahaman)	0,361	0,687	Valid
X1.10 (Sikap pemahaman)	0,361	0,679	Valid
X1.11 (Sikap beretika)	0,361	0,725	Valid
X1.12 (Sikap beretika)	0,361	0,643	Valid
X1.13 (Sikap menghargai)	0,361	0,557	Valid
X1.14 (Sikap menghargai)	0,361	0,630	Valid

Tabel 6. Hasil uji validitas pada variabel *problem solving* (X2)

Nomor Pertanyaan (Indikator)	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X2.1 (Sikap pengertian pada permasalahan)	0,361	0,646	Valid
X2.2 (Sikap pengertian pada permasalahan)	0,361	0,771	Valid
X2.3 (Sikap pemahaman terhadap konsep)	0,361	0,636	Valid
X2.4 (Sikap pemahaman terhadap konsep)	0,361	0,668	Valid
X2.5 (Sikap perencanaan)	0,361	0,600	Valid
X2.6 (Sikap perencanaan)	0,361	0,597	Valid
X2.7 (Sikap kritis)	0,361	0,586	Valid
X2.8 (Sikap kritis)	0,361	0,683	Valid
X2.9 (Sikap penyelesaian)	0,361	0,627	Valid
X2.10 (Sikap penyelesaian)	0,361	0,656	Valid

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas ialah uji guna mendapati apabila tolak ukur yang dipakai konsisten dan bisa diyakini, reliabilitas sebuah tolak ukur ataupun kuesioner ditinjau melalui nilai *cronbach's alpha* atau α . Untuk mengetahui kuesioner disebut reliabel apabila memberi nilai Alpha Cronbach > 0,60. Dibawah ini adalah perolehan pengujian reliabilitas:

Tabel 7. Uji reliabilitas pada variabel kepemimpinan (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,889	10

Tabel 8. Uji reliabilitas pada variabel interpersonal skill (X1)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,906	14

Tabel 9. Uji reliabilitas pada variabel *problem solving* (X2)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,841	10

Pengujian Hipotesis

Analisis selanjutnya yang perlu dilakukan adalah analisis parametrik yang digunakan untuk melihat hubungan *interpersonal skill* dan *problem solving* terhadap kepemimpinan pada karyawan PT Waskita Beton Precast. Analisis statistik yang dilakukan adalah analisis korelasi variabel, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Analisis akan dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai:

1. Hubungan *interpersonal skill* (X1) terhadap kepemimpinan (Y)
2. Hubungan *problem solving* (X2) terhadap kepemimpinan (Y)
3. Hubungan *interpersonal skill* (X1) dan *problem solving* (X2) secara bersama-sama terhadap kepemimpinan (Y)

Analisis hubungan *interpersonal skill* (X1) terhadap kepemimpinan (Y)

Untuk menganalisis hubungan *interpersonal skill* (X1) dengan kepemimpinan (Y) digunakan analisa statistik untuk mendapatkan perhitungan regresi, korelasi, koefisien determinasi dan uji t atau t-test. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat melalui Tabel 10 sampai dengan Tabel 12 di bawah ini.

Tabel 10. Korelasi hubungan *interpersonal skill* dengan kepemimpinan

Correlation			
		Total Kepemimpinan	Total <i>Interpersonal Skill</i>
Total Kepemimpinan	Korelasi Pearson	1	0,830**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000
	N	30	30
Total <i>Interpersonal Skill</i>	Korelasi Pearson	0,830**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	N	30	30

Tabel 11. Regresi pada variabel *interpersonal skill*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,830 ^a	0,688	0,677	2,43007
a. Predictors: (Constant), Total_ <i>Interpersonal_Skill</i>				

Untuk mengetahui apakah ada hubungan positif di antara variabel kepemimpinan dengan *interpersonal skill* pada karyawan secara signifikan, maka digunakan uji t. Maka pengujian hipotesis dipakai untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antar variabel kepemimpinan (Y) dengan *interpersonal skill* (X1). Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikan (α) yaitu 5% dan *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$ dengan nilai tabel t yaitu sebesar 1,7011. Berikut akan ditampilkan hasil perhitungan uji t test pada Tabel 12.

Tabel 12. Nilai T pada variabel *interpersonal skill*

		Unstandardized	Coefficients	Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,132	5,227		0,408	0,686
	Total <i>Interpersonal Skill</i>	0,672	0,085	0,830	7,866	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan uji t seperti yang tertera di tabel diketahui bila nilai t hitung = 7,866. Hal ini menunjukan jika t hitung (7,866) > t tabel (1,7011) bahwa koefisien regresi signifikan. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan pada taraf kepercayaan 95% antara *interpersonal skill* terhadap kepemimpinan.

Analisis hubungan *problem solving* (X2) terhadap kepemimpinan (Y)

Untuk menganalisis hubungan *problem solving* (X2) dengan kepemimpinan (Y) digunakan analisa statistik untuk mendapatkan perhitungan regresi, korelasi, koefisien determinasi dan uji t. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat melalui Tabel 13 sampai dengan Tabel 15 dibawah ini.

Tabel 13. Korelasi hubungan *problem solving* dengan kepemimpinan

Correlation			
		Total Kepemimpinan	Total <i>Problem Solving</i>
Total Kepemimpinan	Korelasi Pearson	1	0,807**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	30	30
Total <i>Problem Solving</i>	Korelasi Pearson	0,807**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	30	30

Tabel 14. Regresi pada variabel *problem solving*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,807 ^a	0,651	0,638	2,57343

a. Predictors: (Constant), Total *Problem Solving*

Untuk mengetahui apabila ada hubungan positif antara kepemimpinan dan *problem solving* pada karyawan secara signifikan, maka digunakan uji t. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antar variabel kepemimpinan (Y) dengan *problem solving* (X2). Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikan (α) yaitu 5% dan *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$ dengan nilai tabel t yaitu sebesar 1,7011.

Tabel 15. Nilai T pada variabel *problem solving*
Coefficients^a

		Unstandardize	Coefficient	Standardize		
		d	s	d		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,698	5,615		0,48	0,63
	Total <i>Problem Solving</i>	0,956	0,132	0,807	7,22	0,00
					0	0

a. Dependent Variable: Total *Kepemimpinan*

Berdasarkan hasil perhitungan uji t seperti yang tertera di tabel diketahui bahwa nilai t hitung = 7,220. Hal ini menunjukkan bahwasanya t hitung (7,220) > t tabel (1,7011) yang berarti koefisien regresi signifikan. Sehingga mampu disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan pada taraf kepercayaan 95% antara *problem solving* terhadap kepemimpinan.

Analisis Hubungan *Interpersonal Skill* (X1) dan *Problem Solving* (X2) terhadap Kepemimpinan (Y)

Untuk menganalisis hubungan *interpersonal skill* (X1) dan *problem solving* (X2) terhadap kepemimpinan (Y) digunakan analisa statistik untuk mendapatkan perhitungan regresi, korelasi, koefisien determinasi dan uji t. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat melalui Tabel 16 sampai dengan Tabel 18 di bawah ini.

Tabel 16. Regresi *interpersonal skill* dan *problem solving*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876 ^a	0,768	0,750	2,13734

a. Predictors: (Constant), Total_Problem_Solving, Total_Interpersonal_Skill

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara *interpersonal skill* (X1) dan *problem solving* (X2) secara simultan terhadap kepemimpinan (Y) pada karyawan PT Waskita Beton Precast signifikan atau tidak, maka digunakan uji F yang sekaligus dipakai untuk pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikan (α) yaitu 5% dan *degree of freedom* (df) = $n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ dengan nilai F tabel yaitu sebesar 3,35.

Tabel 17. Uji F *interpersonal skill* dan *problem solving*
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	407,359	2	203,679	44,586	0,000 ^b
Residual	123,341	27	4,568		
Total	530,700	29			

a. Dependent Variable: Total_Kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), Total_Problem_Solving, Total_Interpersonal_Skill

Menurut perolehan proses hitung yang terdapat pada tabel didapat bahwasanya nilai F hitung = 44,586. Perihal tersebut membuktikan bahwasanya F hitung (44,586) > F tabel (3,35) artinya koefisien regresi signifikan. Sehingga bisa diambil kesimpulan ada korelasi positif serta signifikan dalam kadar keyakinan 95% antar *interpersonal skill* serta *problem solving* terhadap kepemimpinan.

Tabel 18. Uji T *interpersonal skill* dan *problem-solving*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	3,462		0,669	0,491
1 Total_Interpersonal_Skill	0,416	0,514	3,687	0,001
Total_Problem_Solving	0,501	0,423	3,032	0,005

a. Dependent Variable: Total_Kepemimpinan

Menurut tabel bahwa diperoleh nilai konstanta = 3,462 serta nilai koefisien regresi = 0,416 untuk *interpersonal skill* dan 0,501 untuk *problem solving* maka diperoleh persamaan nomor ke 1.

$$Y = 3,462 + 0,416 X1 + 0,501 X2 \quad (1)$$

Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial diterapkan untuk memahami seberapa besar bagian dari masing-masing variabel pengaruh dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19. Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	b	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi Parsial (%)	R Square (%)
<i>Interpersonal Skill</i> (X1)	0,514	0,830	42,66	76,80
<i>Problem-Solving</i> (X2)	0,423	0,807	34,14	

Berdasarkan hasil tabel yang telah dihitung diatas, diketahui besarnya koefisien determinasi parsial tertinggi adalah variabel *interpersonal skill* (X1) sebesar 42,66 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *interpersonal skill* terhadap kepemimpinan lebih tinggi korelasinya pada karyawan PT Waskita Beton Precast dibandingkan dengan variabel *problem solving*.

Pembahasan hasil indikator variabel

Berdasarkan perhitungan dari hasil rekapitulasi pengisian kuesioner skala Likert oleh responden bahwa didapat indikator pada tiap variabel dari yang paling berpengaruh hingga yang paling tidak memberikan pengaruh seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 20. *Summary* indikator variabel kepemimpinan (Y)

No. Urut	Indikator	Total Skala Likert
5	Mampu mengambil keputusan	269
1	Mampu memotivasi	262
2	Mampu bertanggung jawab	257
3	Mampu berkomunikasi	255
4	Mampu menginisiasi	250

Setelah diurutkan sesuai total hasil skala likert dari rekapitulasi jawaban responden pada penelitian dapat dilihat dari Tabel 20 diatas bahwa dari variabel kepemimpinan (Y) yang paling berpengaruh yaitu indikator mampu mengambil keputusan dan yang paling sedikit berpengaruh yaitu sikap mampu menginisiasi. Besar pengaruh dari variabel *interpersonal skill* berikut terdapat pada Tabel 21.

Tabel 21. *Summary* indikator variabel *interpersonal skill* (X1)

No. Urut	Indikator	Total Skala Likert
7	Sikap menghargai	276
6	Sikap beretika	271
3	Sikap memberi dukungan	263
4	Sikap sebagai pendengar	258
5	Sikap pemahaman	255
1	Sikap empati	254
2	Sikap keterbukaan	253

Sedangkan berdasarkan Tabel 21 diatas pada variabel *interpersonal skill* (X1) indikator yang paling berpengaruh yaitu sikap menghargai dan yang paling sedikit berpengaruh yaitu sikap keterbukaan. Besar pengaruh dari variabel *problem solving* berikut terdapat pada Tabel 22.

Tabel 22. *Summary* indikator variabel *problem solving* (X2)

No. Urut	Indikator	Total Skala Likert
4	Sikap kritis	258
3	Sikap perencanaan	257
2	Sikap pemahaman terhadap konsep	254

Tabel 22 (Lanjutan). Summary indikator variabel *problem solving* (X2)

5	Sikap penyelesaian	254
1	Sikap pengertian pada permasalahan	245

Maka berdasarkan Tabel 22 untuk variabel *problem solving* (X2) indikator yang paling berpengaruh yaitu sikap kritis dan yang paling sedikit berpengaruh yaitu sikap pengertian pada permasalahan.

Pembahasan hasil analisis data

Berdasar hasil analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Uji T, Uji F, dan koefisien determinasi parsial. Pengujian koefisien determinasi parsial dilakukan untuk mengetahui variabel dominan yang mampu mempengaruhi variabel terikat dari masing-masing variabel dependen yang terdiri dari variabel *interpersonal skill* dan *problem solving* terhadap variabel terikat yaitu kepemimpinan. Hasil yang didapat bahwa yang paling berpengaruh yaitu variabel *interpersonal skill* sebesar 42,66% dibandingkan dengan variabel *problem solving* yaitu sebesar 34,14%. Dalam hal ini bahwa *Emotional Intelligence* yaitu *interpersonal skill* memiliki hasil yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya pada jurnal menurut (Butler & Chinowsky, 2006) bahwa terdapat hubungan kuat yang ditentukan antara *EI* dan perilaku kepemimpinan berdasarkan hasil analisis diskriminan dan regresi. Hasil studi eksploratif pada ranah kecerdasan emosi atau *Emotional Intelligence* dan perilaku kepemimpinan para pemimpin konstruksi membuktikan bahwa terdapat sebuah hubungan. Tidak hanya terdapat suatu hubungan, tetapi hubungan yang kuat dan mampu diukur dengan standar peneliti ilmu sosial. Hubungan ini memiliki dampak potensial yang signifikan untuk organisasi konstruksi. Secara khusus, saat organisasi mempersiapkan generasi eksekutif berikutnya, kriteria seleksi serta pengembangan individu terpilih harus diperluas untuk mengenali nilai *EI* dan sifat kepemimpinan.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya pada jurnal menurut (Sunindijo & Zou, 2013) bahwa untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia, personel manajemen proyek harus memulai dari kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence*. Organisasi konstruksi harus mengakui peran keterampilan sumber daya manusia dalam manajemen konstruksi dan memberikan pelatihan yang relevan serta strategi pengembangan untuk personel manajemen proyek. Selain itu, organisasi konstruksi harus mempertimbangkan untuk mengintegrasikan penilaian *Emotional Intelligence*, *interpersonal skill*, dan kepemimpinan dalam program rekrutmen serta pengembangan sumber daya manusia dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempekerjakan individu yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja keselamatan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Sehingga berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam makalah penelitian ini dan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengenai kecerdasan emosional bahwa variabel *interpersonal skill* yang merupakan *EI* sangat mempengaruhi peran kepemimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia pada dunia konstruksi.

4. KESIMPULAN

Berkaitan dengan tema sumber daya manusia dalam dunia konstruksi, makalah ini mengkaji beberapa variabel yang terkait dan mempengaruhi keberhasilan sistem kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja proyek di bidang teknik dan manajemen konstruksi. Berdasarkan hasil penelitian makalah bahwa terdapat keterkaitan hubungan yang cukup erat serta memberikan efek positif antara variabel terikat yaitu kepemimpinan terhadap variabel bebas yaitu *interpersonal skill* dan *problem solving*. Hubungan yang menunjukkan nilai dominan berdasarkan analisis koefisien determinasi parsial terhadap variabel kepemimpinan yaitu variabel *interpersonal skill* yang merupakan bagian dari kecerdasan emosional atau *EI*. Bahwa peran *EI* dalam meningkatkan kepemimpinan dan pengembangan pada suatu organisasi sangat berpengaruh dan mampu memberikan dampak positif.

Peran *EI* dalam kepemimpinan telah diteliti dan dianalisis dalam penelitian yang sebelumnya bahwa peran sumber daya manusia dan sikap yang mempengaruhinya berupa *interpersonal skill* dan *problem solving* sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, N. H., Rusilowati, A., Subali, B., & Marwoto, P. (2020). Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Model Polya Materi Getaran, Gelombang, Dan Bunyi Siswa SMP. *UPEJ Unnes Physics Education Journal*, 9(1), 1–8.

- Butler, C. J., & Chinowsky, P. S. (2006). Emotional Intelligence and Leadership Behavior in Construction Executives. *Journal of Management in Engineering*, 22(3), 119–125.
- Edum-Fotwe, F. T., & McCaffer, R. (2000). Developing project management competency: Perspectives from the construction industry. *International Journal of Project Management*, 18(2), 111–124.
- Keating, J, Charles. (1986). Kepemimpinan: Teori dan Pengembangannya, Terjemahan, Edisi Kesatu, Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Knight, D. B., & Novoselich, B. J. (2017). Curricular and Co-curricular Influences on Undergraduate Engineering Student Leadership. *Journal of Engineering Education*, 106(1), 44–70.
- Larsson, J., Eriksson, P. E., Olofsson, T., & Simonsson, P. (2015). Leadership in Civil Engineering: Effects of Project Managers' Leadership Styles on Project Performance. *Journal of Management in Engineering*, 31(6), 04015011.
- Pemerintah Indonesia. (2008). Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Manajemen di Lingkungan Lembaga Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jakarta.
- Polya, G. (1971). How To Solve It: A New Aspect of Mathematical Method. USA. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Prieto, B. (2013). Establishing and building leadership skills. *Leadership and Management in Engineering*, 13(3), 209–211. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)LM.1943-5630.0000235](https://doi.org/10.1061/(ASCE)LM.1943-5630.0000235)
- Shodiqin, A., Sukestiyarno, S., Wardono, W., Isnarto, I., & Utomo, P. W. U. P. W. (2020). Profil Pemecahan Masalah Menurut Krulik Dan Rudnick Ditinjau Dari Kemampuan Wolfram Mathematica. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)*, 3(1), 809–820. <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/view/672>
- Simmons, D. R., Clegorne, N., Polmear, M., Scheidt, M., & Godwin, A. (2021). Connecting Engineering Students' Perceptions of Professional Competencies and Their Leadership Development. *Journal of Civil Engineering Education*, 147(2), 04020015.
- Sunindijo, R. Y., & Zou, P. X. W. (2013). The roles of emotional intelligence, interpersonal skill, and transformational leadership on improving construction safety performance. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 13(3), 97–113.

