

## ANALISIS *LEADERSHIP* TENAGA AHLI PADA KONSULTAN PERENCANA JALAN TOL PT X

Fakhry Husein Lubis<sup>1</sup> dan Wahyu Indra Sakti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1 Jakarta  
*fakhryhuseinlubis29@gmail.com*

Masuk: 20-06-2024, revisi: 08-09-2024, diterima untuk diterbitkan: 18-09-2024

### ABSTRACT

*Leadership of a specialist engineer is one of the important factors in the toll road design planning process, because it can be one of the successes and smoothness of the toll road design planning process. A specialist engineer who have leadership factors are expected to be able to plan, implement, direct, and manage human resources that can be applied to work units. This research was conducted using mixed methods, namely qualitative and quantitative. The quantitative method is done by distributing questionnaires to employees of toll road planning consultants who are directly related to the team leader while qualitative by interviewing experts who are experienced as team leaders. The results of research with data processing Relative Importance Index (RII) method there are ten leadership factors that are most needed which include being responsible for problems and solutions, being able to control themselves, being flexible, having honesty, creating a vision and mission, being able to coordinate and collaborate, having initiative, making the right decisions, providing motivation, and being responsible for making decisions.*

*Keywords: leadership category; leadership; team leader; specialist engineer; RII*

### ABSTRAK

*Leadership seorang tenaga ahli merupakan salah satu faktor yang penting dalam proses perencanaan desain jalan tol, karena hal bisa menjadi salah satu kesuksesan dan kelancaran proses perencanaan desain jalan tol. Tenaga ahli yang memiliki faktor – faktor leadership diharapkan mampu memiliki perencanaan, pelaksanaan, pengarahan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat diterapkan pada unit kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis faktor - faktor leadership team leader atau tenaga ahli pada konsultan perencana desain jalan tol. Penelitian ini dilakukan dengan metode campuran yaitu kualitatif dan kuantitatif. Metode kuantitatif dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan konsultan perencana jalan tol yang berhubungan langsung dengan team leader sedangkan kualitatif dengan wawancara kepada tenaga ahli yang berpengalaman sebagai team leader. Hasil penelitian dengan pengolahan data metode Relative Importance Index (RII) terdapat sepuluh faktor leadership yang paling dibutuhkan yang meliputi bertanggung jawab dalam permasalahan dan penyelesaian, mampu mengendalikan diri, fleksibel serta luwes, memiliki kerjujuran, menciptakan visi misi, mampu berkoordinasi dan berkolaborasi, memiliki inisiatif, mengambil keputusan yang tepat, memberikan motivasi, dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan.*

*Kata kunci: kategori leadership; leadership; team leader; tenaga ahli; RII*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan dan kegunaan jalan tol yang tepat maka dalam pembangunan jalan bebas hambatan biasanya terdiri dari tiga tahapan, tahap pertama berupa tahap perencanaan desain, kemudian tahap kedua adalah pembangunan atau konstruksi dan tahap yang terakhir adalah tahap perawatan atau *maintanance*.

Tahap perencanaan desain yang merupakan tahapan pertama dalam pembangunan jalan tol yang membutuhkan tenaga ahli. Tenaga ahli adalah seseorang yang dianggap sebagai sumber tepercaya atas teknik maupun keahlian tertentu dalam menilai dan memutuskan sesuatu dengan benar, baik, maupun andal sesuai dengan bidang khusus tertentu (Harahap et al, 2018).

Tenaga ahli harus memiliki *leadership* kinerja yang akan berperan dalam memaksimalkan sumber daya manusia yang ada dalam proses perencanaan. Tenaga ahli harus menyusun rencana kerja atau strategi untuk menjalankan desain perencanaan yang benar, efisien, dan tepat waktu. Dengan demikian penelitian ini akan menganalisis *leadership* kinerja tenaga ahli sehingga tenaga ahli dapat menjalankan tugas kerja dengan baik.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, dalam usulan penelitian ini muncul rumusan masalah yaitu: Apa saja faktor *leadership* tenaga ahli dalam memaksimalkan kinerja pada konsultan desain jalan tol?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah identifikasi faktor *leadership* dari kegiatan proses desain jalan tol pada konsultan jalan tol.

## Jalan Tol

Jalan tol merupakan salah satu infrastruktur penggerak perekonomian yang keberadaannya dapat menggerakkan perekonomian serta memfasilitasi pemerataan pembangunan suatu negara. Jalan tol dapat berfungsi sebagai ukuran perekonomian kemajuan suatu bangsa dan menunjukkan kesiapannya menuju peradaban yang bercirikan sederhana namun serba cepat (Siswoyo, 2020).

Syarat-syarat jalan tol dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2005 terdapat syarat umum sebagai berikut :

1. Jalan tol merupakan lintasan alternatif dari ruas jalan umum yang ada.
2. Jalan tol dapat tidak merupakan lintas alternatif pada kawasan yang bersangkutan belum ada jalan umum dan diperlukan untuk mengembangkan suatu kawasan tertentu.
3. Ruas jalan umum sebagaimana dimaksudkan di atas (jalan tol merupakan lintasan alternatif dari ruas jalan umum yang ada) sekurang-kurangnya mempunyai fungsi arteri atau kolektor.

## Leadership

Salah satu pengertian *leadership* atau kepemimpinan bahwa seseorang pelaksana hebat belum tentu menjadi pemimpin yang hebat, *leadership* atau kepemimpinan adalah keahlian yang mampu diajarkan atau mampu dipelajari tetapi banyak diantaranya yang mungkin mengangkat seorang pemimpin atau leader di dalam organisasi kita karena dulu pemimpin atau leader tersebut itu adalah orang yang sebelumnya sudah hebat dalam melakukan pekerjaan sebelumnya (Siagian et al, 2021).

*Leadership* atau Kepemimpinan merupakan jiwa dalam diri seseorang atau si pemimpin atau leader, yang dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan secara sadar sesuai dengan kemampuan untuk mencapai tujuan yang disepakatin. Kepemimpinan atau *leadership* adalah suatu cara untuk menata dan mencapai pekerjaan untuk meraih keputusan seperti bagaimana yang disepakatin. Kepemimpinan atau *leadership* diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas atau pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas anggota organisasi (Syahril, 2019).

Afriansyah (2019) menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan yaitu:

1. Pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerjasama dan persaudaraan yang baik, sehingga pekerjaannya mudah dan tidak terlalu sulit.
2. Pemimpin harus mampu mengorganisasikan kelompoknya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Pemimpin harus mampu mempertimbangkan lingkungan dan menciptakan alur kerja yang digunakan kelompok dengan demikian dapat memilih proses yang lebih efisien dan efektif.
4. Pemimpin harus mempunyai sikap bertanggung jawab dalam menghadapi kejadian kelompok dan bersikap adil dalam memimpin kelompok.

## Tenaga Ahli

Tenaga ahli adalah orang yang memiliki pengetahuan atau keterampilan luas dalam bidang studi tertentu. Para ahli memperoleh pendapatnya mengenai bidang spesialisasinya, namun mereka tidak selalu sepakat mengenai bidang studinya secara spesifik. Melalui pelatihan, pendidikan, profesi, publikasi dan pengalaman, seorang ahli diasumsikan memiliki pengetahuan khusus di bidangnya di atas rata-rata orang lain (Efendi et al, 2019). Kementerian PUPR dalam Surat Keterangan Jenderal Bina Konstruksi Nomor 33/KPTS/Dk/2023 tentang Penetapan Jabatan Kerja dan Konversi Jabatan Kerja Eksisting serta Jenjang Kualifikasi Bidang Jasa Konstruksi menjelaskan ada beberapa jabatan kerja, jenjang, kualifikasi, dan acuan standar kompetensi dibidang konstruksi khususnya pada perencanaan jalan tol antara lain tenaga ahli highway, tenaga ahli struktur, tenaga ahli geoteknik, tenaga ahli geologi, tenaga ahli geodesi, tenaga ahli hidrologi, tenaga ahli material dan perkerasan, tenaga ahli kuantiti, tenaga ahli transportasi, tenaga ahli finansial, tenaga ahli mekanikal dan elektrikal, dan tenaga ahli arsitektur dan lansekap.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam hal ini, penelitian termasuk penelitian metode kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif berarti penelitian yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif disebut juga metode penemuan karena dapat menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi baru dengan mengkuantifikasi data penelitian dan melakukan analisis statistik (Umar, 2008).

### Kriteria Penentuan Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai suatu bidang yang digeneralisasikan yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai sifat dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki, yang darinya dapat diambil kesimpulan (Umar, 2018). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan pada konsultan perencana desain jalan tol dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. Daftar Personel Karyawan Konsultan Perencana Desain Jalan Tol

No	Jabatan	Jumlah
1	Tenaga Ahli	16
2	Asisten Tenaga Ahli ( <i>Engineer</i> )	15
3	Asisten <i>Engineer</i>	5
4	Drafter	14
Total		50

Sampel adalah sebagian dari suatu populasi itu (Umar, 2008). Penentuan besar sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik menggunakan Rumus *Slovin* dengan tingkat ketelitian yang ditentukan untuk penentuan sampel 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan : n : Sampel, N : Populasi, e : standar error (10%) Maka sampel yang digunakan sejumlah :  $n = \frac{50}{1 + 50(10\%)^2} = 33,333$ , Dengan demikian sampel dibulatkan adalah 34 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi Literatur  
Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai variabel-variabel yang akan dipakai pada penelitian ini. Melalui buku, jurnal-jurnal serta referensi lain terkait dengan penelitian ini.
2. Kuesioner  
Pada penelitian ini kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data primer mengenai faktor kepemimpinan tenaga ahli. Tujuan dalam pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis pertanyaan tertutup yang artinya variasi jawaban telah ditentukan dahulu oleh peneliti, agar responden tidak mendapatkan kebebasan menjawab selain jawaban yang telah disediakan.

Adapun beberapa variable yang digunakan untuk lembar kuesioner untuk dijadikan pertanyaan-pertanyaan, lebih jelasnya dapat melihat Tabel 2.

Tabel 2. Variabel penelitian

No	Kategori	Variabel	Faktor / Indikator	Sumber
1	Motivasi	X1	Memberikan motivasi / penyemangat dalam pencapaian pelaksanaan kerja	Adiawaty (2020)
		X2	Memberikan saran dan kritik kepada bawahan	Adiawaty (2020)

Tabel 3 (*Lanjutan*). Variabel penelitian

No	Kategori	Variabel	Faktor / Indikator	Sumber
2	Tanggung Jawab	X3	Bertanggung jawab dalam berbagai permasalahan guna menyelesaikan suatu pekerjaan	Laras (2022)
		X4	Mampu membangun komitmen	Adiawaty (2020)
		X5	Memberikan bimbingan untuk cara kerja	Adiawaty (2020)
		X6	Memiliki kejujuran, <i>supportive</i> , dan prinsip perkataan sesuai dengan perbuatan	Sunarso(2022).
3	Komunikasi	X7	Mampu berkoordinasi dan berkolaborasi dengan banyak pihak	Adiawaty (2020)
		X8	Mudah bekerja sama dengan rekan kerja yang baru	Laras (2022)
4	Inisiasi	X9	Menginisiasi suatu percakapan atau berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	Laras(2022)
		X10	Menginisiasi untuk mencoba hal baru dalam pekerjaan	Adiawaty (2020)
		X11	Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan	Adiawaty (2020)
5	Mengambil Keputusan	X12	Mengambil keputusan dengan tepat dan terarah	Laras(2022)
		X13	Bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan	Laras(2022)
6	Intelektual	X14	Mampu melihat permasalahan secara menyeluru	Adiawaty (2020)
		X15	Mampu menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis	Adiawaty (2020)
		X16	Memiliki kreativitas	Sunarso (2022)
		X17	Mampu menciptakan visi misi dan menyelesaikannya	Sunarso (2022)
		X18	Memiliki kecerdasan yang lebih	Muizu et al. (2019).
7	Emosional	X19	Mampu mengendalikan diri, tenang dan memiliki sikap dewasa dalam menghadapi berbagai kondisi	Sunarso (2022)
		X20	Fleksibel luwes, tidak kaku, dan tegas	Sunarso (2022)

### Metode Analisis

Penyusunan kuesioner akan menggunakan skala likert. Skala likert (Tabel 3) menggunakan beberapa pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan menjawab lima poin pilihan untuk setiap pertanyaan, sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CP), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) (Likert, 1932).

Tabel 4. Penomoran Skala *Likert*

Nilai Numerik	1	2	3	4	5
Penjelasan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju

### Analisis *Relative Importance Index* (RII)

*Relative Importance Index* (RII) (Tabel 4) adalah suatu analisis untuk kuantifikasi relatif, berlaku hal berikut, semakin tinggi rating maka semakin besar pengaruh variabel yang diteliti (Zachawerus et al, 2018).

$$RII = \sum W / (AxN) \quad (2)$$

Dimana, W = bobot yang diberikan untuk faktor penyebab dominan dengan (rentang 1-5), A = bobot tertinggi (dalam hal ini 5), N = jumlah responden total, Untuk level kepentingan dalam hal penelitian ini adalah.

Tabel 5. Rentang level nilai *Relative Importance Index* (RII) (Zachawerus et al, 2018)

Rentang Nilai RII	Level Kepentingan
$0,8 \leq RII \leq 1$	High (H)
$0,6 \leq RII \leq 0,8$	High-Medium (H-M)
$0,4 \leq RII \leq 0,6$	Medium (M)
$0,2 \leq RII \leq 0,4$	Medium-Low (M-L)
$0 \leq RII \leq 0,2$	Low (L)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner ini diisi dengan total 34 responden yang terdiri dari tenaga ahli, *engineer*, asisten *engineer*, dan drafter yang berkerja dalam konsultan perencana desain jalan tol. Hasilnya ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 6. Tabulasi hasil kuesioner

No	Kategori	Variabel	STS	TS	CS	S	SS	TOTAL
1	Motivasi	X1	0	0	0	15	19	34
		X2	0	0	2	13	19	34
2	Tanggung Jawab	X3	0	0	0	10	24	34
		X4	0	0	0	16	18	34
		X5	0	0	1	17	16	34
		X6	0	0	0	13	21	34
3	Komunikasi	X7	0	0	1	12	21	34
		X8	0	0	0	16	18	34
4	Inisiasi	X9	0	0	2	15	17	34
		X10	0	0	2	15	17	34
		X11	0	0	0	14	20	34
5	Mengambil Keputusan	X12	0	0	0	14	20	34
		X13	0	0	0	15	19	34
6	Intelektual	X14	0	0	1	14	19	34
		X15	0	0	2	16	16	34
		X16	0	0	1	16	17	34
		X17	0	0	2	9	23	34
		X18	0	0	3	12	19	34
7	Emosional	X19	0	0	0	12	22	34
		X20	0	0	1	10	23	34

#### Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden yang didapat jumlah terbesar berdasarkan jenis kelamin adalah laki – laki dengan prosentase 70,6 %, responden berdasarkan jumlah umur terbanyak di rentan 25-30 tahun dengan prosentase 61,8 % . Dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana sebesar (64,7%), sedangkan dilihat dari lama bekerja sebagian besar responden telah bekerja selama > 6-10 tahun (32,4%). Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 7. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	24	70,6%
	Perempuan	10	29,4%
	Jumlah	34	100%

Tabel 8 (*Lanjutan*). Karakteristik responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Prosentase
Umur	< 25	5	14,7%
	25-30	21	61,8%
	31-35	3	8,8%
	36-40	0	0,0%
	41-45	1	2,9%
	> 45	4	11,8%
	Jumlah	34	100%
Pengalaman Kerja	< 2	4	11,8%
	2-5	11	32,4%
	6-10	12	35,3%
	> 10	7	20,6%
	Jumlah	34	100%
Pendidikan	SMA	8	23,5%
	Sarjana (S1)	22	64,7%
	Magister (S2)	3	8,8%
	Doktor (S3)	1	2,9%
	Jumlah	34	100%

### Uji Validitas

Pada Tabel 7 yang telah di uji menggunakan *software* SPSS Versi 27 *Windows*. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden hasilnya dinyatakan valid setelah dibandingkan dengan nilai r tabel dengan signifikansi 5%.

Tabel 9. Hasil uji validitas

No	Kategori	Faktor/Indikator	Variabel	Rvariabel	Rtabel	Ket
1	Motivasi	Memberikan motivasi / penyemangat dalam pencapaian pelaksanaan kerja	X1	0,651	0,2869	Valid
		Memberikan saran dan kritik kepada bawahan	X2	0,547	0,2869	Valid
2	Tanggung Jawab	Bertanggung jawab dalam berbagai permasalahan guna menyelesaikan suatu pekerjaan	X3	0,403	0,2869	Valid
		Mampu membangun komitmen	X4	0,757	0,2869	Valid
		Memberikan bimbingan untuk cara kerja	X5	0,657	0,2869	Valid
		Memiliki kejujuran, <i>supportive</i> , dan prinsip perkataan sesuai dengan perbuatan	X6	0,633	0,2869	Valid
3	Komunikasi	Mampu berkoordinasi dan berkolaborasi dengan banyak pihak	X7	0,643	0,2869	Valid
		Mudah bekerja sama dengan rekan kerja yang baru	X8	0,582	0,2869	Valid
4	Inisiasi	Menginisiasi suatu percakapan atau berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	X9	0,641	0,2869	Valid
		Menginisiasi untuk mencoba hal baru dalam pekerjaan	X10	0,518	0,2869	Valid
		Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan	X11	0,558	0,2869	Valid
5	Mengambil Keputusan	Mengambil keputusan dengan tepat dan terarah	X12	0,576	0,2869	Valid
		Bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan	X13	0,596	0,2869	Valid

Tabel 10 (Lanjutan). Hasil uji validitas

No	Kategori	Faktor/Indikator	Variabel	Rvariabel	Rtabel	Ket
6	Intelektual	Mampu melihat permasalahan secara menyeluru	X14	0,339	0,2869	Valid
		Mampu menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis	X15	0,715	0,2869	Valid
		Memiliki kreativitas	X16	0,654	0,2869	Valid
		Mampu menciptakan visi misi dan menyelesaikannya	X17	0,762	0,2869	Valid
		Memiliki kecerdasan yang lebih	X18	0,600	0,2869	Valid
7	Emosional	Mampu mengendalikan diri, tenang dan memiliki sikap dewasa dalam menghadapi berbagai kondisi	X19	0,553	0,2869	Valid
		Fleksibel luwes, tidak kaku, dan tegas	X20	0,699	0,2869	Valid

### Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji reliabilitas dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 27 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928 berdasarkan total 20 variabel yang tersedia seperti terlihat pada Tabel 8. Angka tersebut menunjukkan bahwa data penelitian ini dapat diandalkan dan konsisten, karena Cronbach's Alpha melebihi mambang batas 0,6 sehingga data ini baik untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas ini dapat memperkuat validitas hasil penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil uji reliabilitas *software IBM SPSS Statistics 27*

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,928	20

### Analisis RII

Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas, terdapat 20 variabel kepemimpinan tenaga ahli yang memenuhi kriteria dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, variabel-variabel tersebut akan diurutkan berdasarkan metode RII untuk menentukan tingkat kepentingannya. Dari hasil penentuan peringkat yang telah dilakukan, terlihat bahwa variabel X3 yaitu tenaga ahli bertanggung jawab dalam berbagai permasalahan guna menyelesaikan suatu pekerjaan, memperoleh peringkat tertinggi dengan nilai RII (0,9412), dapat lihat Tabel 9.

Tabel 12. Hasil RII

No	Kategori	Variabel	Faktor / Indikator	RII	Level Kepentingan
1	Motivasi	X1	Memberikan motivasi / penyemangat dalam pencapaian pelaksanaan kerja	0,9118	High
		X2	Memberikan saran dan kritik kepada bawahan	0,9000	High
2	Tanggung Jawab	X3	Bertanggung jawab dalam berbagai permasalahan guna menyelesaikan suatu pekerjaan	0,9412	High
		X4	Mampu membangun komitmen	0,9059	High
		X5	Memberikan bimbingan untuk cara kerja	0,8882	High
		X6	Memiliki kejujuran, <i>supportive</i> , dan prinsip perkataan sesuai dengan perbuatan	0,9235	High
3	Komunikasi	X7	Mampu berkoordinasi dan berkolaborasi dengan banyak pihak	0,9176	High
		X8	Mudah bekerja sama dengan rekan kerja yang baru	0,9059	High

Tabel 13 (*Lanjutan*). Hasil RII

No	Kategori	Variabel	Faktor / Indikator	RII	Level Kepentingan
4	Inisiasi	X9	Menginisiasi suatu percakapan atau berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	0,8882	<i>High</i>
		X10	Menginisiasi untuk mencoba hal baru dalam pekerjaan	0,8882	<i>High</i>
		X11	Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan	0,9176	<i>High</i>
5	Mengambil Keputusan	X12	Mengambil keputusan dengan tepat dan terarah	0,9176	<i>High</i>
		X13	Bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan	0,9118	<i>High</i>
6	Intelektual	X14	Mampu melihat permasalahan secara menyeluruh	0,9059	<i>High</i>
		X15	Mampu menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis	0,8824	<i>High</i>
		X16	Memiliki kreativitas	0,8941	<i>High</i>
		X17	Mampu menciptakan visi misi dan menyelesaikannya	0,9235	<i>High</i>
		X18	Memiliki kecerdasan yang lebih	0,8941	<i>High</i>
7	Emosional	X19	Mampu mengendalikan diri, tenang dan memiliki sikap dewasa dalam menghadapi berbagai kondisi	0,9294	<i>High</i>
		X20	Fleksibel luwes, tidak kaku, dan tegas	0,9294	<i>High</i>

Setelah dilakukan analisis RII ada beberapa faktor dalam *Leadership* yang didapatkan dari peringkat tertinggi. Selanjutnya, dengan menggunakan urutan peringkat faktor yang telah diperoleh, dipilihlah faktor-faktor dengan peringkat tertinggi yang memiliki pengaruh besar terhadap faktor *Leadership* (Tabel 10).

Tabel 14. Faktor *leadership* tertinggi

No	Variabel	Faktor / Indikator	RII
1	X3	Bertanggung jawab dalam berbagai permasalahan guna menyelesaikan suatu pekerjaan	0,9412
2	X19	Mampu mengendalikan diri, tenang dan memiliki sikap dewasa dalam menghadapi berbagai kondisi	0,9294
3	X20	Fleksibel luwes, tidak kaku, dan tegas	0,9294
4	X6	Memiliki kejujuran, supportive, dan prinsip perkataan sesuai dengan perbuatan	0,9235
5	X17	Mampu menciptakan visi misi dan menyelesaikannya	0,9235
6	X7	Mampu berkoordinasi dan berkolaborasi dengan banyak pihak	0,9176
7	X11	Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan	0,9176
8	X12	Mengambil keputusan dengan tepat dan terarah	0,9176
9	X1	Memberikan motivasi / penyemangat dalam pencapaian pelaksanaan kerja	0,9118
10	X13	Bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan	0,9118

Jadi, dapat disimpulkan bahwa 10 variabel dengan nilai tertinggi merupakan peringkat yang memiliki tingkat kepentingan yang sangat tinggi sebagai faktor dalam *leadership* tenaga ahli di proyek.

Adapun beberapa faktor-faktor kunci dalam *leadership* yang didapatkan dari peringkat terendah (Tabel 11).

Tabel 15. Faktor terendah *leadership* tenaga ahli

No	Variabel	Faktor / Indikator	RII
1	X15	Mampu menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis	0,8824
2	X5	Memberikan bimbingan untuk cara kerja	0,8882
3	X9	Menginisiasi suatu percakapan atau berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	0,8882
4	X10	Menginisiasi untuk mencoba hal baru dalam pekerjaan	0,8882
5	X16	Memiliki kreativitas	0,8941

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 5 variabel dengan nilai terendah ini juga termasuk faktor dalam *leadership* tenaga ahli di proyek namun, walaupun dalam pemeringkatan rendah faktor tersebut berarti dalam *leadership* tenaga ahli.

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil penilaian faktor *leadership* tenaga ahli pada konsultan perencana jalan tol memiliki hasil sebagai berikut: Mengenai *leadership* berdasarkan pengambilan data responden dengan total sampel 34 responden dan ada 20 pertanyaan yang mendapatkan peringkat tertinggi dari setiap indikator yang menjadi faktor *leadership*. Pada peringkat pertama dalam indikator tanggung jawab dengan nilai RII (0,9412) adalah tenaga ahli bertanggung jawab dalam berbagai permasalahan guna menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk sepuluh faktor tertinggi lainnya adalah mampu mengendalikan diri tenang dan memiliki sikap dewasa dalam menghadapi berbagai kondisi dengan nilai RII (0,9294), fleksibel luwes, tidak kaku, dan tegas dengan nilai RII (0,9294), memiliki kejujuran, supportive, dan prinsip perkataan sesuai dengan perbuatan dengan nilai RII (0,9235), mampu menciptakan visi misi dan menyelesaikannya dengan nilai RII (0,9235), mampu berkoordinasi dan berkolaborasi dengan banyak pihak dengan nilai RII (0,9176), mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan dengan nilai RII (0,9176), mengambil keputusan dengan tepat dan terarah dengan nilai RII (0,9176), memberikan motivasi / penyemangat dalam pencapaian pelaksanaan kerja dengan nilai RII (0,9118), bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan dengan nilai RII (0,9118).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Afriansyah, H. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan*. Padang: Deepublish.
- Efendi, S. S., Mediawan, Y., Arsyad, K. M., & Riandini, F. (2019). Perumusan Kebutuhan Tenaga ahli dalam Pembangunan Infrastruktur Bendungan Dalam Upaya Pengelolaan Sumber Daya Air. *Kementrian PUPR*, 1-12.
- Harahap, A., Mesran, Ramadhan, S., & Waruwu, F. T. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Tenaga Ahli Pada Dinas Kominfo Kabupaten Deli Serdang Menerapkan Metode Vikor. *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komputer)*, 2(1), 397-402.
- Likert, R. A. "Technique for The Measurement of Attitudes." *Archives of Psychology* (1932): 1-55.
- Laras, S. S. (2022). Analisis Pengaruh Interpersonal Skill dan Problem Solving Terhadap Kepemimpinan Di PT Waskita Beton Precast. Jakarta: Tesis Universitas Tarumanagara.
- Muizu, W. O., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61-78.
- Siagian, A. O., Susilo, A., Junita, A., Habibi, D., Haryati, D., Wijoyo, H., Haudi, H., Winditya, H., Pranta, J., Lamatukan, S. C., Sukatin, S., Widiyanti, W. (2021). *Leadership Di Era Digital*. Solok: Insan Cendikia Mandiri.
- Siswoyo, M. (2020). The Impact Of Toll Road Development: An Analysis Based On Public Administration Ecology. *Journal of Southwest Jiatong University*, 55 (3), 1-13.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Sunarso, B. (2022). *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta: CV. Madani Berkah Abadi.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.
- Zachawerus, J., & Soekiman, A. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan pelaksanaan proyek jalan nasional di Maluku Utara. *Jurnal Infrastruktur*, 4(01), 26-33.

