

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

I. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini yaitu menganalisa hubungan tiap faktor kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture* dalam proyek konstruksi, menganalisa tingkat kepentingan faktor kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture* tiap suku manajer proyek, menganalisa hubungan antara gaya kepemimpinan manajer proyek dengan kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture* yang telah dan sedang dilaksanakan di Jakarta, Bekasi, Bogor, Bandung, Semarang, Solo, Surabaya, Madiun, Bojonegoro. Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil pengamatan dan analisis data adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan manajer proyek yang mempunyai lingkungan *microculture* dalam proyek konstruksi di wilayah Jakarta, ~~Bekasi, Bogor, Bandung~~, Semarang, Solo, Surabaya, Madiun, Bojonegoro cenderung bergaya kepemimpinan katalis (*high task-high people*) sebanyak 9 orang (33,3%) dan bergaya kepemimpinan memerintah (*high task low people*) sebanyak 10 orang (37,04 %) dari seluruh responden yang berjumlah 27 orang manajer proyek. Hal ini sama dengan teori yang selama ini kita dapat, dimana dalam pelaksanaan konstruksi dibutuhkan pengarahan dan pengawasan dari pimpinan yang cukup ketat untuk memenuhi standar tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Di samping itu dalam proyek konstruksi, perlu juga dibina hubungan antara bawahan dan pimpinan untuk menunjang kinerja yang tinggi. Hubungan tersebut dapat berupa kekeluargaan (*low relationship*) atau hubungan kerja yang kaku (*high relationship*) disesuaikan dengan lingkungan kerja. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa responden di Jakarta, Bekasi, Bogor, Bandung, Semarang, Solo, Surabaya, Madiun, Bojonegoro yaitu manajer proyek yang

mempunyai lingkungan *microculture* sebagian besar sudah menerapkan gaya yang berorientasi kuat terhadap tugas (*high task*) dalam menjalankan tugasnya.

2. Hasil analisis data tanggapan responden atas pernyataan-pernyataan pengaruh lingkungan *microculture* terhadap kinerja pekerja. Responden menilai 52% menyatakan adanya lingkungan *microculture* tidak mempengaruhi kinerja pekerja, 14% menyatakan adanya lingkungan *microculture* sangat tidak mempengaruhi kinerja pekerja, 19% menyatakan adanya lingkungan *microculture* mempengaruhi kinerja pekerja, 7% menyatakan adanya lingkungan *microculture* sangat mempengaruhi kinerja pekerja 10% tidak menentukan pilihan.
3. Hasil analisis data tanggapan responden atas hubungan pernyataan-pernyataan pengaruh lingkungan *microculture* terhadap kinerja pekerja menunjukkan hasil yang tidak saling berhubungan.
4. Hasil analisis data tanggapan responden atas kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture* tiap suku manajer proyek menunjukkan
 - a. Manajer proyek suku Batak kurang sepakat dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kepentingan dari pernyataan kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture*.
 - b. Manajer proyek suku Jawa kurang sepakat dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kepentingan dari pernyataan kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture*.
 - c. Manajer proyek suku Madura kurang sepakat dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kepentingan dari pernyataan kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture*.

- d. Manajer proyek suku Sunda kurang sepakat dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kepentingan dari pernyataan kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture*.
- e. Manajer proyek suku Tionghoa kurang sepakat dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kepentingan dari pernyataan kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture*.

Dari kelima suku responden menghasilkan pendapat yang berbeda-beda dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kepentingan dari pernyataan kinerja pekerja tiap sukunya.

5. Hasil analisis data tanggapan responden atas hubungan gaya kepemimpinan manajer proyek dengan kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture* menunjukkan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer proyek dengan kinerja pekerja dalam lingkungan yang *microculture*.

II. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, penulis dapat memberikan usulan :

1. Hasil penelitian menunjukkan manajer proyek yang menjadi responden dominan mempunyai gaya kepemimpinan yang *high task oriented high people oriented* (katalis) dan *high task oriented low people oriented* (memerintah) kedua gaya kepemimpinan tersebut paling efektif dalam menjalankan tugasnya, disini mungkin telah ada faktor penting yang dilupakan dalam penanganan proyek konstruksi yang mempunyai umur sangat pendek yaitu perlu adanya penyesuaian diri atau adaptasi dari berbagai komponen dalam proyek konstruksi itu dengan cepat baik itu manajer proyek maupun para pekerja. Sehingga gaya kepemimpinan *high relationship* perlu perhatian khusus dalam penerapannya.

2. Salah satu kesimpulan pendukung adalah manajer proyek dari tiap suku berbeda tingkat kepentingan pernyataan-pernyataan tentang kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture*. Maka penulis menyarankan untuk meningkatkan dapat dikembangkan dengan mengadakan pelatihan atau pembekalan sesuai dengan kondisi di lingkungan proyek yang terdiri dari :

a. Pengarahan tentang lingkungan kerja.

Yang dimaksud pembekalan tentang lingkungan kerja adalah pembekalan dari manajer proyek sampai pekerja dari tiap kultur yang berbeda diberikan wawasan tentang lingkungan kerja yang akan dihadapi.

b. Orientasi terhadap kultur.

Dalam orientasi kultur tersebut dari manajer proyek sampai pekerja dimasukkan dalam suatu tempat yang akan untuk saling mengenal.

c. Asimilasi kultur.

Dalam asimilasi kultur tersebut dari manajer proyek sampai pekerja dimasukkan dalam suatu tempat yang akan untuk saling bekerja sama.

d. Kursus bahasa.

Pembekalan bahasa diberikan selama asimilasi kultur sehingga diharapkan dapat melancarkan komunikasi.

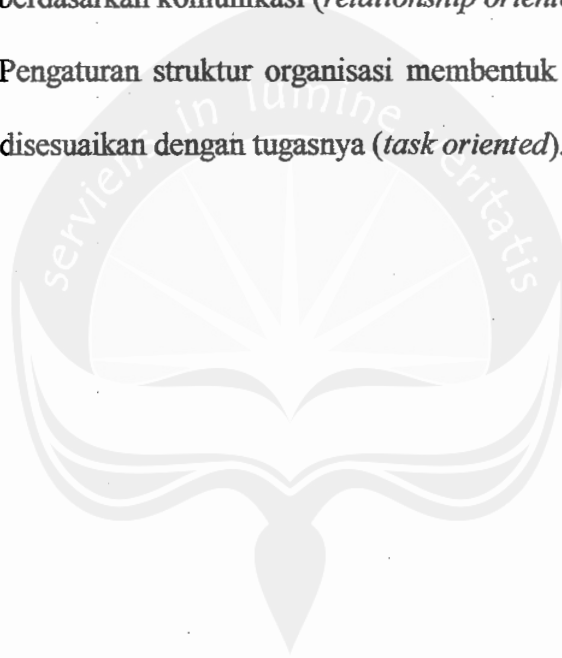
e. Uji coba lapangan

Didalam uji coba ini peserta yang terdiri dari manajer proyek sampai dengan pekerja mulai bekerja dalam lingkungan kerja yang sebenarnya.

3. Kesimpulan utama penelitian menghasilkan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer proyek dengan kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture*. Penulis menyarankan agar manajer proyek memperhatikan gaya kepemimpinan yang dianutnya, sehingga gaya kepemimpinan yang dianutnya

dapat memberikan pengaruh berupa peningkatan kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture*. Beberapa langkah dapat ditempuh untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan lingkungan *microculture* sehingga kinerja pekerja dapat meningkat, yaitu:

- a. Pembagian tugas secara personal atau kelompok dalam satu lingkungan khusus misal dalam tiap suku (*task oriented*).
- b. Mengalakkan setiap kebanggaan akan kelompok dalam batas tertentu sehingga dapat dimanfaatkan (*relationship oriented*).
- c. Suasana kerja yang nyaman sehingga pekerja tidak dalam tekanan tetapi berdasarkan komunikasi (*relationship oriented*).
- d. Pengaturan struktur organisasi membentuk bagian dalam sesuai organisasi disesuaikan dengan tugasnya (*task oriented*).



DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. (1998), *Managing Human Resources : Productivity, Quality, of Work Live*, McGraw-Hill.
- Enshassi, A dan Burgess, R. (1991) *Managerial Effectiveness and The Style of Management in Middle East : An Empirical analysis*, *Construction Management and Economic*,
- Enshassi, A. (1989), *The management style of multicultural construction managers in the middle east*, *Cross Cultural Project Management in Global Project Management Hand Book editors (1994) Cleland, D.I & Garies, McGrawhill Int.*
- Gayo, I. (1987), *Buku Pintar (edisi ketiga)*, Iwan Gayo Associates.
- Handoko, T. H. (1984), *Manajemen edisi II*, BPFE.
- Higgins, J. M (1982), *Human Relations*, Random House, Inc.
- Maznevki, M. L (1994), *Synergy and Performance in Multicultural Teams*, *Journal of International Business Studies, Third Quarter*
- Munir, I. & Langford, D. (1994), *Managerial Behavior in Two Small Construction Organisation*, *International Journal of Project Management*.
- Refaat, A.R (1997), *How Construction Managers Would Like Their Perfomance To Be Evaluated*, *Journal of Construction Engineering and Management*.
- Saleh, S. (1986), *Statistik Non Parametrik*, BPFE Yogyakarta.
- Siagian, S. P. (1989), *Filsafat Administrasi*, CV. Haji Masagung.
- Soeharto, I. (1991), *Manajemen Proyek*, Penerbitan Erlangga.
- Soekanto, S. (1990), *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Press.
- Stephen P. R. (1996), *Organization Behavior*, Prentice Hall, Inc.
- Stott, K & Walker, A. (1995), *Teams, Teamwork & Teambuilding*, Prentice Hall, Inc.
- Walpole, R (1993), *Pengantar Statistika*, Penerbit Gramedia.
- Yukl, G. (1994), *Leadership in Organization (edisi Indonesia)*, PT.Prenhallindo.

PENUTUP

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas terselesainya penulisan Tesis ini dengan judul Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer Proyek Terhadap Kinerja Pekerja Dalam Lingkungan *Microculture*. Namun penulisan tugas akhir ini tidak lepas dari berbagai kesalahan dan kekurangan. Penyusun berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi Akademisi, Praktisi dan Ilmu Pengetahuan. Kritik serta saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun sangat diharapkan.

Akhirnya penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materiil sehingga dapat terwujud tesis ini. Penyusun mohon maaf sekiranya terdapat kesalahan atau kekeliruan dalam penulisan tesis ini. Terima kasih semoga Tesis ini dapat diambil manfaatnya.





LAMPIRAN

C:\Program Files\SPSS\SPSS15.0\WT.sav

umur	proyek	suku	agama	ketaatan	asal	tinggal	almamate	manpro	bwhn1	bwhn2
1	50	Aprt. Cilandak	2	3	Tegal	Jakarta	UNDIP	5	7	4
2	56	Reklamasl Ancol	3	2	Medan	Bogor	IPB-Iowa Sta	12	6	4
3	45	Bengawan Solo	1	2	Solo	Surabaya	Rookie	12	4	3
4	52	PU Jateng	1	3	Solo	Semarang	UNS-ITB	14	6	5
5	47	Ir. Wonogiri	1	1	Solo	Solo	Delft	4	5	5
6		Aprt Cilandak	3	2	Medan	Bandung	ITB-AIT Bgk	3	6	4
7	48	Brantas	4	1	Sampang	Surabaya	UGM-Delft	10	4	4
8	53	Brantas	1	1	Surabaya	Madun	UGM-Delft	14	5	3
9	54	Brantas	1	2	Magetan	Bojonegoro	UGM-Delft	24	3	3
10	47	Indosat Build.	1	3	Semarang	Bandung	ITB-ITB	5	5	3
11	37	Dormitory Sahid	6	1	Bogor	Jakarta	UNPAR	5	4	3
12	47	Aesh Flood Ctr	1	1	Jakarta	Jakarta	Abulyatama	10	4	3
13	32	Jl. Tol Cikoto	3	3	Medan		UI	5	4	6
14	50	M.hari Plz. Smg	2	2	Pekalongan	Semarang	UNDIP	8	4	4
15								7	6	3
16	50	Ktr Pst. Rukind	6	1	Purwakarta	Jakarta	ITB	5	4	3
17	52	Aprt Kayu Putih	1	1	Cirebon	Jakarta	UNPAD	8	4	3
18		LIA Build. Jkt	2	2	Pemalang	Bekasi	UNDIP	3	4	3
19	33	Modern Bank	1	1	Semarang	Jakarta	UNDIP	2	3	2
20	37	Acacia Hotel Jk	1	1	Bojonegoro	Semarang	UGM	4	3	3
21	47	RS Sahid	4	1	Pamekasan	Jakarta	UNBRAW	7	4	3
22	54	Tol Nganjuk	4	1	Surabaya	Surabaya	ITS	8	3	3
23	44	H. Irt Ambon	3	3	Bukit. B	Jakarta	UI	6	4	3
24	42	Tol Nganjuk	4	1	Sampang	Surabaya	UNAIR	3	4	3
25	49	K.Ind. Jababeka	6	2	Bandung	Jakarta	ITB	5	5	3
26	38	Ap. Setia Budi	6	1	Bandung	Bandung	UNPAR	4	3	3

C:\Program Files\SPSS\SPSS\TESTS\MT.sav

	bwhn3	supervis	output	hukum	ontime	Intruksi	periksa	toleran	ramah	temu	kepuasan	prestasi	fair
1	7	4	4	2	2	5	2	2	2	1	2	2	2
2	5	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2
3	4	1	3	1	1	5	5	1	1	1	3	3	1
4	6	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2
5	5	1	2	3	1	4	3	1	1	1	1	3	1
6	7	2	2	2	2	5	2	2	1	1	2	3	2
7	4	1	1	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3
8	5	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
9	3	2	3	2	1	4	3	2	2	2	3	2	2
10	5	2	3	1	2	4	2	1	1	1	2	4	2
11	4	2	2	2	2	5	3	2	2	2	3	2	1
12	4	1	1	2	1	6	2	4	2	2	3	4	2
13	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3	2	1	2
14	3	1	1	1	2	5	1	1	2	1	2	3	1
15	6	2	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3
16	4	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2
17	4	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3
18	5	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3
19	3	1	4	2	1	5	1	1	1	1	2	1	1
20	3	1	4	2	3	4	4	2	2	1	1	2	1
21	4	2	2	2	2	5	4	2	3	2	2	2	3
22	3	4	4	2	1	4	4	1	1	1	2	3	2
23	4	2	2	2	2	5	5	2	2	1	2	4	1
24	4	4	2	2	2	4	2	2	2	1	2	1	4
25	4	1	4	2	2	4	4	3	1	2	4	2	1
26	3	1	4	2	2	5	4	5	2	2	3	4	5

C:\Program Files\SPSS\TESIS MT.sav

	konsult	workmtd	komunika	bangga	pengerti	keahlian	pembeda	hormat	cocok	terbiasa
1	2	4	2	1	4	2	3	2	2	3
2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2
3	2	2	2	3	4	5	2	2	4	2
4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3
5	4	2	2	3	4	6	4	2	2	2
6	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2
7	2	3	2	4	5	2	3	2	2	1
8	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3
9	2	2	2	4	2	2	4	2	1	2
10	2	4	2	4	2	2	5	2	4	1
11	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4
12	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	2	2	4	2	5	4	2	2	2
14	2	2	2	4	2	4	4	2	1	4
15	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1
16	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2
17	2	2	2	1	2	4	2	2	2	4
18	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
19	1	2	5	3	3	3	3	2	4	1
20	1	1	1	3	2	5	3	3	1	2
21	4	2	4	3	4	2	4	2	2	2
22	2	2	1	2	2	2	5	4	4	2
23	4	1	2	1	2	2	4	2	2	4
24	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4
25	4	2	2	2	4	4	3	3	2	2
26	2	4	2	4	2	1	4	2	2	1

C:\Program Files\SPSS\TESTIS MT.sav

	umur	proyek	suku	agama	ketaatan	asal	tinggal	afmamate	mampro	bwhn1	bwhn2
27	46	Ct Luwung Sanur	2	2	5	Jakarta	Jakarta	UNTAR	4	3	4



C:\Program Files\SPSS\TESTIS MT.sav

	konsult	workmtd	komunika	bangga	pengerti	keahlian	pembeda	hormat	cocok	terbiasa
27	4	4	4	2	1	2	4	1	1	2



Korelasi Kendall'W Kinerja Pekerja Dalam Lingkungan *Microculture* Suku Batak

Ranks	Mean Rank
komunika	4.13
bangga	4.38
pengerti	4.25
keahlian	4.38
pembeda	6.50
hormat	3.13
cocok	5.25
terbiasa	4.00

Test Statistics

N	4
Kendall's W	.217
Chi-Square	6.070
df	7
Asymp. Sig.	.012
a	Kendall's Coefficient of Concordance

Korelasi Kendall'W Kinerja Pekerja Dalam Lingkungan *Microculture* Suku Jawa

Ranks	Mean Rank
komunika	3.80
bangga	5.15
pengerti	4.45
keahlian	5.20
pembeda	5.15
hormat	3.65
cocok	4.50
terbiasa	4.10

Test Statistics

N	10
Kendall's W	.087
Chi-Square	6.080
df	7
Asymp. Sig.	.012
a	Kendall's Coefficient of Concordance

Korelasi *Kendall*'W Kinerja Pekerja Dalam Lingkungan *Microculture* Suku Madura

Ranks	Mean Rank
komunika	4.38
bangga	4.63
pengerti	6.50
keahlian	3.13
pembeda	6.00
hormat	3.88
cocok	3.88
terbiasa	3.63

Test Statistics	
N	4
Kendall's W	.278
Chi-Square	7.775
df	7
Asymp. Sig.	.003
a	Kendall's Coefficient of Concordance

Korelasi *Kendall*'W Kinerja Pekerja Dalam Lingkungan *Microculture* Suku Sunda

Ranks	Mean Rank
komunika	2.75
bangga	5.00
pengerti	4.63
keahlian	5.00
pembeda	6.00
hormat	4.88
cocok	4.25
terbiasa	3.50

Test Statistics	
N	4
Kendall's W	.203
Chi-Square	5.686
df	7
Asymp. Sig.	.007
a	Kendall's Coefficient of Concordance

Korelasi *Kendall'W* Kinerja Pekerja Dalam Lingkungan *Microculture* Suku Tionghoa

Ranks	Mean Rank
komunika	5.13
bangga	3.75
pengerti	4.88
keahlian	4.38
pembeda	6.75
hormat	2.75
cocok	3.25
terbiasa	5.13

Test Statistics

N	4
Kendall's W	.317
Chi-Square	8.887
df	7
Asymp. Sig.	.006
a	Kendall's Coefficient of Concordance.



Crosstabulation dan Pearson Chi-Square Gaya kepemimpinan Manajer Proyek dengan Kinerja Pekerja dalam Lingkungan Microculture

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Leadership	27	100.0%	0	.0%	27	100.0%

Kinerja * Leadership Crosstabulation Count

	Memerintah	Leadership Partisipatif	Katalis	Tdk perintah	Total
berpengaruh byk			2		2
berpengaruh	2		3		5
tidak menentukan	1	1			2
Kinerja tidak berpengaruh	4	3	4	3	14
sgt tdk berpengaruh	3			1	4
Total	10	4	9	4	27

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.240	12	.286
Likelihood Ratio	17.662	12	.126
Linear-by-Linear Association	.407	1	.523
N of Valid Cases	27		

a. 19 cells (95.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .30.

ANGKET PENELITIAN

Kata Pengantar

Salam sejahtera,

Kami dari mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Atmajaya sedang melakukan penelitian analisis hubungan gaya kepemimpinan manajer proyek dengan kinerja pekerja dalam lingkungan *microculture*.

Untuk menyatukan persepsi tentang lingkungan *microculture* maka lingkungan kerja *microculture* apabila pekerja/ sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan proyek tersebut terdiri dari minimal 4 macam suku, 3 macam agama, dan lebih dari 4 daerah asal.

Demikian kata pengantar dari angket ini. Partisipasi yang tulus kami sangat harapkan dari anda. Identitas anda akan kami rahasiakan dan tidak diekspos pada siapapun. Terima Kasih atas bantuan anda untuk studi ini.

Hormat kami

(Bonifatius Cahyo. T)

Data Responden

Umur :.....

Nama proyek (paling besar nilai proyeknya) :.....

1. Anda berasal dari suku.....
2. Agama yang anda anut.....
3. Ketaatan anda dalam beragama
 - a. Sangat kuat
 - b. Kuat
 - c. Sedang
 - d. Lemah
 - e. Sangat lemah
4. Kota tempat anda berasal.....
5. Kota tempat anda tinggal sekarang.....
6. Almamater anda
 - D3 :.....
 - S1 :.....
 - S2 :.....
 - S3 :.....

Latar Belakang Responden

1. Pengalaman anda menjadi manajer proyek selama.....tahun
2. Pernahkah anda menangani proyek yang memiliki bawahan dari berbagai daerah asal (suku). (beri tanda X pada jawaban anda)
 - Ya
 - Tidak
 - Jika jawaban anda ya lanjutkan pertanyaan berikut ini.
(beri tanda X semua daerah asal (suku) yang pernah anda tangani)
 - Jawa Tengah (Jawa)
 - Jawa Timur
 - Jawa Barat (Sunda)
 - Madura
 - Batak
 - Bugis
 - Bali
 - Lain-lain (sebutkan).....
 -
 -
3. Pernahkah anda menangani proyek yang memiliki bawahan dengan berbagai agama atau aliran kepercayaan . (beri tanda X pada jawaban anda)
 - Ya
 - Tidak
 - Jika jawaban anda ya lanjutkan pertanyaan berikut ini.
(beri tanda X semua agama yang pernah anda tangani)
 - Islam
 - Kristen
 - Katolik
 - Hindu
 - Budha
 - Aliran kepercayaan.
 - Lain-lain (sebutkan).....
 -
4. Pernahkah anda menangani proyek yang bawahannya menggunakan bahasa dari berbagai daerah. (beri tanda X pada jawaban anda)
 - Ya
 - Tidak
 - Jika jawaban anda ya lanjutkan pertanyaan berikut ini.
 - Jawa Tengah (Jawa)
 - Jawa Timur
 - Jawa Barat (Sunda)
 - Madura
 - Batak
 - Bugis
 - Bali
 - Lain-lain (sebutkan).....
 -

Gaya Kepemimpinan

Anda diminta memberikan pernyataan anda pada pernyataan-pernyataan berikut ini (beri tanda √) :

SS = Sangat Setuju.

S = Setuju.

SM = Tidak Menentukan.

TS = Tidak Setuju.

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	TM	TS	STS
1.	Saya berusaha mempraktekkan <i>supervisi</i> yang ketat untuk menghindari kekeliruan.	1.	2.	3.	4.	5.
2.	Saya mencoba memberikan penekanan agar memberikan output yang sebesar-besarnya.	1.	2.	3.	4.	5.
3.	Saya mencoba melakukan pendekatan dengan bawahan, dengan cara seramah mungkin dan memperlakukan mereka seperti teman.	1.	2.	3.	4.	5.
4.	Saya mencoba untuk melakukan pertemuan membicarakan masalah-masalah yang dihadapi pekerja	1.	2.	3.	4.	5.
5.	Saya mencoba mengancam dan menghukum bawahan agar mereka bekerja dengan baik.	1.	2.	3.	4.	5.
6.	Saya menekan bawahan untuk datang bekerja tepat pada waktunya.	1.	2.	3.	4.	5.
7.	Saya mengharapkan para pekerja dapat merasa puas dengan hasil pekerjaannya	1.	2.	3.	4.	5.
8.	Saya mencoba mendorong para pekerja agar berprestasi dengan cara menjaga hubungan baik dengan mereka.	1.	2.	3.	4.	5.
9.	Saya mencoba melakukan bawahan secara fair dan tidak pilih kasih.	1.	2.	3.	4.	5.
10.	Saya melayani dan mempersilahkan bawahan untuk berkonsultasi dengan saya secara bebas mengenai masalah pribadi mereka	1.	2.	3.	4.	5.
11.	Saya mengharapkan bawahan agar bekerja sesuai dengan intruksi yang ada tanpa perlu memperdebatkannya.	1.	2.	3.	4.	5.
12.	Saya mencoba memantau/memeriksa hasil pekerjaan bawahan apakah hasilnya sesuai yang saya kehendaki/perintahkan.	1.	2.	3.	4.	5.

13.	Saya memberi sedikit toleransi kepada bawahan untuk mempertanyakan intruksi baik itu yang menyimpang atau tidak dari apa yang pernah saya jelaskan.	1.	2.	3.	4.	5.
14.	Saya mengizinkan bawahan untuk mengadopsi metode pekerjaan yang mereka anggap sesuai agar pekerjaan hasilnya sesuai yang diharapkan.	1.	2.	3.	4.	5.

Kinerja Pekerja dalam Lingkungan Multikultural

Kinerja di dalam proyek konstruksi dapat terpengaruh oleh adanya lingkungan multikultur didalam proyek. Maka pilih salah satu dari pernyataan ini dengan adanya banyak kultur dalam lapangan pekerjaan konstruksi di lingkungan anda (beri tanda √) :

- SS = Sangat Berpengaruh
- S = Berpengaruh.
- SM = Tidak Menentukan.
- TS = Tidak Berpengaruh.
- STS = Sangat Tidak Berpengaruh.

NO	PERNYATAAN	SS	S	TM	TS	STS
1.	Kurangnya komunikasi dengan rekan sekerja, karena bukan dari daerah asal yang sama.	1.	2.	3.	4.	5.
2.	Adanya kebanggaan terhadap aspek kultur tertentu (agama, suku, dsb).	1.	2.	3.	4.	5.
3.	Kurangnya saling pengertian dan masalah kebiasaan.	1.	2.	3.	4.	5.
4.	Adanya pemisahan pekerjaan terhadap suku-suku yang ada karena keahliannya	1.	2.	3.	4.	5.
5.	Adanya masalah yang timbul karena perbedaan suku.	1.	2.	3.	4.	5.
6.	Saling hormat-menghormati antar pekerja dan antara pekerja dengan pengawas meski berbeda kultur.	1.	2.	3.	4.	5.
7.	Adanya ketidak cocokan dengan ada sebagai seorang manajer proyek karena perbedaan kultur..	1.	2.	3.	4.	5.
8.	Pekerja anda sangat terbiasa bekerja dengan orang yang baru dikenal, meskipun dari kultur yang berbeda.	1.	2.	3.	4.	5.
10..	Pengaruhlain,sebutkan.....	1.	2.	3.	4.	5.