



## **Pengaruh Faktor Motivasi dan Kepercayaan terhadap Kinerja melalui Komitmen pada Manajer Proyek Kontruksi dengan Pendekatan *Structural Equation Modeling***

**Sahadi**

Jl. Gedong Kuning 110 D Yogyakarta

**M.Agung Wibowo**

Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Diponegoro

Jl.Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang 50275

E-mail: agung\_wibowo8314423@yahoo.com

### **Abstract**

*The aim of this research is to analyze the effects of motivation and trust on performance through the commitment of construction project managers by using Structural Equation Modeling (SEM) approach. The result of this research shows that motivation, trust, commitment, and performance are valid and reliable latent variables. Goodness of fit model resulted is fit, or the model is relevant to the data. Motivation and trust has positive effects on commitment and commitment has positive effects on performance.*

**Keywords:** *Performance, Commitment, Trust, Motivation, SEM.*

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepercayaan terhadap kinerja melalui komitmen pada manajer proyek konstruksi dengan pendekatan structural equation modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel laten motivasi, kepercayaan, komitmen dan kinerja merupakan variabel laten yang valid dan reliable. Goodness of fit model yang dihasilkan adalah fit, atau model sesuai dengan data. Motivasi dan kepercayaan berpengaruh positif terhadap komitmen, dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja.*

**Kata-kata kunci:** *Kinerja, Komitmen, Kepercayaan, Motivasi, SEM.*

### **Pendahuluan**

Pelaksana proyek konstruksi oleh kontraktor menggunakan beberapa sumberdaya, dari beberapa sumberdaya yang ada dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok yaitu: sumberdaya manusia, sumberdaya material, sumberdaya peralatan, sumberdaya keuangan, serta satu hal lagi yang perlu diperhatikan yaitu metode kerja. Menurut Austen and Neale (1991), kontraktor secara langsung mengendalikan kerja konstruksi, menata dan mengorganisasi sumberdaya tenaga, bahan serta peralatan yang diperlukan, dan keuangan.

Salah satu strategi dalam persaingan bisnis konstruksi adalah mengembangkan sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia merupakan sumber dari segala aktivitas bisnis. Segala aktivitas

tergantung dari sumberdaya manusia yang melaksanakan. Untuk itu perhatian dan penekanan terhadap pengembangan sumberdaya manusia merupakan hal yang strategis dan urgen. Istijanto (2005), mengemukakan bahwa keunikan aset sumberdaya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Beberapa sumberdaya yang harus dikelola oleh kontraktor, sumberdaya manusia adalah sumberdaya yang mempunyai peran paling besar karena setiap bagian kegiatan konstruksi atau penggunaan-penggunaan sumberdaya lain akan selalu dikendalikan oleh manusia, misalnya

penggunaan sumberdaya keuangan, sumberdaya material, sumberdaya peralatan, penggunaan metode kerja dan seterusnya, didalam pengaturan dan pelaksanaannya akan terlibat sumberdaya manusia. Menurut Hosie, et.al (2004), dalam persaingan internasional bahwa manajer dengan kinerja yang tinggi diakui memiliki peran yang penting di dalam perusahaan terutama berkaitan dengan tugas-tugasnya dalam rangka meraih dan mempertahankan nilai kompetitif perusahaan. Sedangkan Barrie, et.al (1995), manajer konstruksi beserta stafnya merupakan kunci untuk mencapai konstruksi dengan penuh kesuksesan. Menurut Cox, et.al (2003), untuk mengukur kinerja atau menghitung dampak dari setiap perubahan dalam proses konstruksi, pertama-tama harus ditentukan terlebih dahulu indikator utama kinerja yang tepat untuk mengukur dampaknya.

Komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti memihak seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti memihak pada organisasi yang mempekerjakannya. (Robbins, 2001). Menurut Allen dan Mayer (1996), komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis antara karyawan dengan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasinya.

Menurut Mayer, et.al (1995), dalam Laka-Mathebula (2004), mendefinisikan kepercayaan sebagai “kemauan suatu bagian untuk menjadi bagian yang berguna atas tindakan-tindakan pada pihak lainnya berdasarkan adanya harapan bahwa pihak yang lainnya akan menunjukkan tindakan penting tertentu kepada orang yang dipercayai, urutan kemampuan untuk memonitor atau mengontrol bagian yang lainnya tersebut”.

Menurut Robbins (2003), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan, Robbins menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Ketiga unsur kunci dalam definisinya adalah intensitas, tujuan, dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang paling difokuskan oleh kebanyakan kita bila kita berbicara tentang motivasi.

Menurut Whitmore (2006) kinerja adalah:

- a. Ekspresi sepenuhnya dari potensi seseorang yang menuntut pemikulan tanggung jawab total atau rasa memiliki.
- b. Suatu perbuatan, suatu pencapaian, suatu pertunjukan ketrampilan di depan umum.

Sedangkan Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari seseorang serta organisasi bersangkutan.

Tujuan penelitian ini yaitu, apakah motivasi dan kepercayaan berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja pada manajer proyek konstruksi. Untuk mengetahui hal ini digunakan pendekatan pemodelan persamaan struktural.

## Metode Penelitian

### *Structural Equation Modeling (SEM)*

Analisis regresi berganda, analisis komponen utama, analisis faktor, dan analisis diskriminan merupakan beberapa metode statistika yang digunakan untuk penelitian *multivariant* (multidimensi), akan tetapi terdapat keterbatasan analisis, yaitu hanya untuk satu respon (hanya dapat menguji satu variabel dependen melalui beberapa variabel independen). Kenyataannya, seringkali penelitian sosial dan manajemen dihadapkan pada situasi bahwa ada lebih dari satu variabel dependen yang harus saling dihubungkan untuk diketahui derajat hubungannya. Metode analisis *multivariate* suatu metode yang akan mendominasi di masa datang dan mengakibatkan perubahan drastis di dalam memikirkan permasalahan dan bagaimana mendesain suatu penelitian. Metode ini memungkinkan untuk membuat pertanyaan yang tepat dan spesifik tentang kompleksitas yang dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan.

Untuk hal tersebut diperlukan metode analisis yang tepat dalam menangani masalah yang kompleks, yaitu suatu perluasan atau kombinasi dari beberapa analisis *multivariant* yaitu metode Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*) atau dikenal dengan SEM. SEM adalah sekumpulan metode-metode statistika yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relatif kompleks secara simultan. Hubungan yang kompleks tersebut dapat dibangun dari satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Masing-masing variabel dependen dan independen dapat berbentuk faktor (konstruk yang dibangun dari beberapa indikator). Variabel-variabel ini

berbentuk sebuah variabel tunggal yang diobservasi atau yang diukur langsung dalam suatu penelitian.

SEM dikenal dengan berbagai nama, antara lain: *causal modeling*, *causal analysis*, *simultaneous equation modeling* dan *covariance structure analysis*. Bahkan SEM juga disebut sebagai *Path Analysis* atau *Confirmatory Factor Analysis*, padahal metode ini merupakan tipe khusus dalam SEM.

Dalam penelitian yang menggunakan SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan yang bersifat regresif maupun dimensional (mengukur dimensi-dimensi dari sebuah konsep). Identifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau konstruk (dilakukan dengan analisis faktor), dan untuk mengukur pengaruh atau derajat hubungan antar faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya (dilakukan dengan analisis regresi berganda). Oleh karena itu pengertian dasar dari SEM adalah kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda (dimana variabel independen dan dependennya kontinyu dan *diskret*, hubungan terukur pada variabel laten); hubungan langsung antara diagram jalur, persamaan dan kecocokan statistik; model terdiri dari pengukuran dan jalur. Dalam pemodelan SEM, data yang digunakan sebagai input adalah matriks kovarians dari data sampel (data empiris), yang selanjutnya digunakan untuk menghasilkan sebuah estimasi matriks kovarians populasi.

Pemodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model*. *Measurement Model* ditujukan untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi yang dikembangkan pada sebuah faktor, sedangkan *Structural Model* mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Beberapa langkah pemodelan SEM dapat dijelaskan sebagai berikut. Teknik yang digunakan adalah *Maximum Likelihood Estimator* (MLE). Teknik ini dipilih dengan pertimbangan ukuran sampel yang kecil (100 – 200).

#### Kemungkinan munculnya masalah identifikasi

Masalah identifikasi dapat muncul dengan gejala-gejala sebagai berikut:

1. *Standard error* untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar.
2. Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi.
3. Muncul angka-angka yang aneh, seperti *varians error* yang negatif.

4. Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien yang didapat.

Cara menguji ada tidaknya problem identifikasi adalah sebagai berikut:

Model diestimasi berulang-ulang, dan setiap kali estimasi dilakukan dengan menggunakan *starting value* yang berbeda-beda. Bila ternyata hasilnya adalah model tidak dapat konvergen pada titik yang sama setiap kali estimasi dilakukan, maka masalah identifikasi ini perlu diperhatikan lebih lanjut.

Pilihlah satu angka koefisien dari satu variabel. Kemudian dilakukan estimasi ulang. Bila hasil estimasi ulang ini *overall fit index*-nya berbeda sangat besar dari sebelumnya, maka boleh diduga terdapat masalah identifikasi.

Satu-satunya solusi untuk masalah identifikasi ini adalah dengan memberikan lebih banyak *constraint* pada model.

#### Penyelidikan asumsi-asumsi

Pada langkah ini kesesuaian model dievaluasi, melalui telaah terhadap beberapa kriteria *Goodness of fit*. Untuk itu tindakan pertama yang harus dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi yang diperlukan. Asumsi asumsi yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

- Ukuran Sampel  
Ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan minimum adalah 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan 5 observasi untuk setiap parameter yang diestimasi.
- Normalitas dan Linieritas  
Uji normalitas ini perlu dilakukan baik untuk normalitas terhadap data tunggal maupun *multivariate*, dimana variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Uji linieritas dapat dilakukan dengan mengamati *scatterplots* dari data.
- *Outliers*  
*Outliers* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariate maupun *multivariate* dan terlihat sangat jauh berbeda dengan observasi-observasi lainnya.
- Multikolinieritas dan Singularitas  
Multikolinieritas dapat dideteksi dari determinan matriks kovarians. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil

menunjukkan indikasi adanya masalah multikolinieritas atau singularitas, sebaliknya nilai determinan matriks kovarians yang besar menunjukkan dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas atau singularitas pada data yang dianalisis.

**Uji kesesuaian dan uji statistik**

Untuk mengukur “kebenaran” model yang diajukan, maka harus dilakukan pengujian terhadap beberapa *fit index*. Berikut ini adalah beberapa indeks kesesuaian dan *cut off value*-nya untuk digunakan dalam menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

- *Chi-Square Statistics*  
Alat uji paling fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio Chi-square statistics*. *Chi-square* ini bersifat sangat sensitive terhadap besarnya sampel yang digunakan. Karena itu bila jumlah sampel adalah cukup besar yaitu lebih dari 200 sampel, maka *Chi-square* harus didampingi oleh alat uji lainnya. Semakin kecil nilai  $\chi^2$  maka semakin baik model tersebut. Dengan *p value* > 0.05.
- RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approxiamation*)  
RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *Chi-square statistics* dalam sampel besar. Nilai RMSEA lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari sebuah model berdasarkan derajat bebas.
- GFI (*Goodness of Fit Index*)  
Indeks kesesuaian ini akan menghitung poporsi tertimbang dari *varians* dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populai yang terestimasi. GFI adalah sebuah ukuran non-statistical yang mempunyai renyang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*.
- AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)  
GFI adalah analog dari R2 dalam regresi berganda. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.9.
- CMIN/DF  
*The Minimmum sampel discrepancy function* (CMIN) dibagi dengan derajat bebas akan

menghasilkan indeks CMIN/DF, yaitu salah satu *indicator* untuk mengukur tingkat kesesuaian sebuah model. Dalam hal ini CMIN/DF tidak lain adalah *statistics Chi-square* dibagi derajat bebasnya ( $\chi^2$  relatif). Nilai  $\chi^2$  relatif yang diharapkan adalah kurang dari atau sama dengan 2.00.

- TLI (*Tucker Lewis Index*)  
TLI adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model*. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan  $\geq 0.95$ .
- CFI (*Comperative Fit Index*)  
Nilai CFI yang direkomendasikan adalah  $\geq 0.95$ . Semakin mendekati 1, maka model semakin baik. Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa besaran ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel.

Dengan demikian indeks-indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model dapat diringkas dalam Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Indeks Goodness of fit**

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>
$\chi^2$ ( <i>Chi-square</i> )	Diharapkan kecil
<i>Significance Probability</i>	$\geq 0.05$
RMSEA	$\leq 0.08$
GFI	$\geq 0.90$
AGFI	$\geq 0.90$
CMIN/DF	$\leq 2.00$
TLI	$\geq 0.95$
CFI	$\geq 0.95$

**Interpretasi dan modifikasi**

Setelah estimasi model dilakukan, peneliti masih dapat melakukan modifikasi terhadap model yang dikembangkan. Namun demikian, modifikasi hanya dapat dilakukan bila peneliti mempunyai justifikasi teoretis yang cukup kuat, sebab metode SEM bukan ditujukan untuk menghasilkan teori, tetapi menguji model. Oleh karena itu untuk memberikan interpretasi apakah model berbasis teori yang diuji ini dapat diterima atau perlu pengembangan lebih lanjut, peneliti harus mengarahkan perhatiannya pada kekuatan prediksi dari model ini yaitu dengan mengamati besarnya residual yang dihasilkan. Apabila terdapat nilai *residual standard* yang lebih besar dari t Tabel ( $\pm 1.96$ ) dengan  $\alpha=0.05$ , maka perlu dilakukan modifikasi.

Interpretasi dapat dilakukan dengan melihat efek langsung, efek tidak langsung, dan efek total antara variabel yang diteliti. Efek langsung tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Sedangkan efek total adalah efek dari berbagai hubungan.

## Analisis dan Pembahasan

Selesai memasukkan data pada program SPSS versi 16, maka kegiatan berikutnya adalah uji prasyarat. Uji ini dilakukan untuk melihat butir-butir pertanyaan mana yang layak untuk dipergunakan untuk mewakili variabel-variabel bebas dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan analisis SEM untuk melihat pengaruh atau hubungan kausalitas antar variabel.

### Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner cukup representatif. Uji alat ukur (kuesioner) yang kedua adalah *reliable*, yaitu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Pada penelitian ini dalam menghitung reliabilitas menggunakan *composite (construct) reliability* dengan *cut off value* adalah minimal 0,7. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori pada masing-masing variabel laten yaitu motivasi, kepercayaan, komitmen dan kinerja melalui program AMOS 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepercayaan, komitmen, dan kinerja merupakan *variable laten* yang valid dan *reliable*.

### Uji kenormalan data

Normalitas dari data merupakan salah satu syarat dalam *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengujian normalitas ditekankan pada data multivariat dengan melihat nilai *skewness*, *kurtosis*, dan secara statistik dapat dilihat dari nilai *Critical Ratio* (CR). Jika digunakan tingkat signifikansi sebesar 5 persen, maka nilai CR yang

berada di antara -1,96 sampai dengan 1,96 ( $-1,96 \leq CR \leq 1,96$ ) dikatakan data berdistribusi normal, baik secara univariat maupun multivariat.

Hasil secara lengkap mengenai pengujian normalitas data pada seluruh variabel penelitian dapat dilihat pada lampiran. Pada lampiran, nilai CR multivariat sebesar 1,618 dan nilai ini terletak diluar antara -1,96 sampai dengan 1,96, sehingga dapat dikatakan bahwa data multivariat normal.

### Uji *multivariate outlier*

Multikolinearitas dapat dilihat melalui determinan matriks kovarians. Nilai determinan yang sangat kecil atau mendekati nol menunjukkan indikasi terdapatnya masalah multikolinearitas atau singularitas, sehingga tidak dapat digunakan untuk penelitian. Hasil penelitian memberikan nilai *Determinant of sample covariance matrix* sebesar 5,856. Nilai ini jauh dari angka nol sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dan singularitas pada data yang dianalisis.

### Uji multikoliniearitas

*Outlier* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim secara *univariate* maupun *multivariate*, yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh dari observasi-observasi yang lainnya. Apabila terjadi *outlier* dapat dilakukan *treatment* khusus pada *outliernya* asal diketahui bagaimana munculnya *outlier* tersebut.

Hasil uji *outlier* pada penelitian ini disajikan pada *Mahalanobis distance* atau *Mahalanobis d-squared*. Nilai *Mahalanobis* yang lebih besar dari *Chi-square* tabel atau nilai  $p1 < 0,01$  dikatakan observasi yang *outlier*. Pada penelitian ini tidak ada yang observasinya *outlier*, maka dapat dikatakan tidak terjadi *oulier*.

### Hubungan kausalitas antar variabel

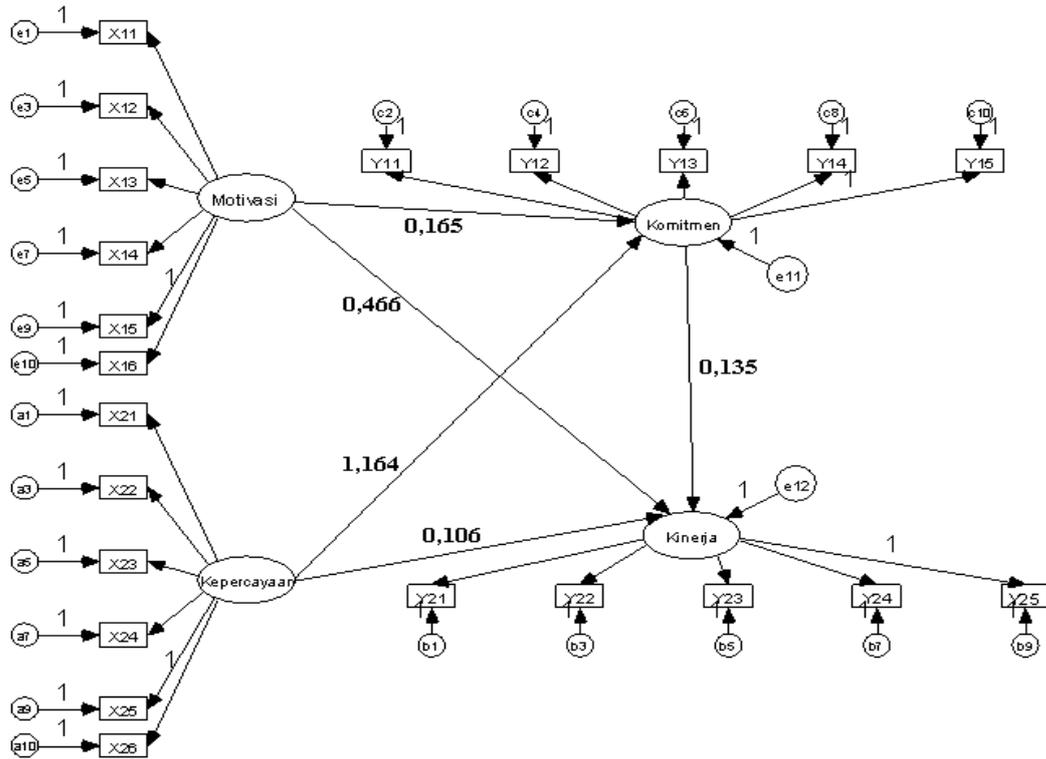
Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada semua variabel laten yang hasil *valid* dan *reliabel*, data multivariat normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak ada data yang *outlier*, maka variabel laten tersebut dapat dilanjutkan dalam persamaan struktural berikut:

$$\text{Komitmen} = 0.165 \text{ Motivasi} + 1.164 \text{ Kepercayaan} \dots\dots\dots (1)$$

$$R^2 = 0.682$$

$$\text{Kinerja} = 0.446 \text{ Motivasi} + 0.106 \text{ Kepercayaan} + 0.135 \text{ Komitmen} \dots\dots\dots (2)$$

$$R^2 = 0.688$$



Gambar 1. Hubungan motivasi, kepercayaan dan komitmen terhadap kinerja

Tabel 2. Hasil pengujian motivasi, kepercayaan dan komitmen terhadap kinerja

Kriteria	Nilai cut – off	Hasil perhitungan	Keterangan
Chi – Square	Diharapkan kecil	384,336	$\chi^2$ dengan df = 204 adalah 238,322
Significance Probability	$\geq 0,05$	0,137	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,073	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,943	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,932	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,884	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,951	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,956	Baik

Hasil pengujian model lengkap di atas dengan program AMOS secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa 8 (delapan) kriteria yang digunakan untuk menilai layak / tidaknya suatu model ternyata ada 7 (tujuh) kriteria terpenuhi, dengan demikian tidak perlu dilakukan modifikasi. Hal ini dapat dikatakan

bahwa model dapat diterima, yang berarti ada kesesuaian antara model dengan data.

Dari model yang sesuai, maka dapat diinterpretasikan koefisien jalur. Koefisien-koefisien jalur tersebut merupakan hipotesis dalam penelitian ini, Pengujian koefisien jalur pada Gambar 1 dan persamaan di atas secara rinci disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil pengujian kesesuaian model proyek konstruksi

Variabel	Koefisien	C.R.	Probabilitas signifikan	Keterangan
Motivasi → Komitmen	0,165	3,756	0,000	Signifikan
Kepercayaan → Komitmen	1,164	4,926	0,000	Signifikan
Motivasi → Kinerja	0,466	5,870	0,000	Signifikan
Kepercayaan → Kinerja	0,106	7,902	0,000	Signifikan
Komitmen → Kinerja	0,135	2,465	0,021	Signifikan

Berdasarkan Tabel 3, interpretasi masing-masing koefisien jalur adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,165 dengan nilai C.R. sebesar 3,758 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian motivasi berpengaruh secara langsung pada komitmen sebesar 0,165, yang berarti setiap ada kenaikan motivasi maka akan menaikkan komitmen sebesar 0,165.

2. Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 1,164 dengan nilai C.R. sebesar 4,926 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian kepercayaan berpengaruh secara langsung pada komitmen sebesar 1,164, yang berarti setiap ada kenaikan kepercayaan maka akan menaikkan komitmen sebesar 1,164.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,466 dengan nilai C.R. sebesar 5,870 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian motivasi berpengaruh secara langsung pada kinerja sebesar 0,466, yang berarti setiap ada kenaikan motivasi maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,466.

4. Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,106 dengan nilai C.R. sebesar 7,902 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,021 yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian kepercayaan berpengaruh secara langsung pada kinerja sebesar 0,106, yang berarti setiap ada kenaikan kepercayaan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,106.

5. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,135 dengan nilai C.R. sebesar 2,465 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,021 yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian Komitmen berpengaruh secara langsung pada kinerja sebesar 0,135, yang berarti setiap ada kenaikan komitmen maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,135.

Dalam persamaan struktural yang melibatkan banyak variabel dan jalur antar variabel terdapat pengaruh antar variabel yang meliputi pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Untuk itu akan dibahas secara rinci masing-masing pengaruh tersebut di atas.

#### Pengaruh langsung antar variabel penelitian

Hubungan langsung terjadi antara variabel laten eksogen (motivasi, kepercayaan) dengan variabel laten endogen penengah (komitmen) dan variabel laten endogen (kinerja). Tabel berikut ini menyajikan hasil *direct* mengenai hubungan langsung yang terjadi di antara variabel – variabel laten eksogen dan endogen:

**Tabel 4. Pengaruh langsung variabel penelitian**

Pengaruh langsung	Variabel endogen	Variabel endogen	
		Komitmen	Kinerja
Variabel Eksogen	Motivasi	0,165	0,466
	Kepercayaan	1,164	0,106
	Komitmen	0,000	0,135

Dari Tabel 4 di atas, dapat dijelaskan besar pengaruh langsung (*direct effects*) dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Efek langsung terbesar pada komitmen adalah kepercayaan yaitu sebesar 1,164. Hal ini berarti variabel laten kepercayaan memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi komitmen, atau setiap kepercayaan pada manajer proyek kontruksi meningkat maka komitmennya akan meningkat sebesar 1,164. Sedangkan efek langsung terbesar pada kinerja adalah motivasi yaitu sebesar 0,466. Hal ini berarti variabel laten motivasi memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja, atau setiap motivasi pada manajer proyek kontruksi meningkat maka kinerjanya akan meningkat sebesar 0,466.

### Pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian

Hubungan tidak langsung terjadi antara variabel laten eksogen (motivasi, kepercayaan) dengan variabel laten endogen penengah (komitmen) dan variabel laten endogen (kinerja). Tabel berikut ini menyajikan hasil *indirect* mengenai hubungan tidak langsung yang terjadi di antara variabel – variabel laten eksogen dan endogen :

**Tabel 5. Pengaruh tidak langsung variabel penelitian**

	Pengaruh tidak langsung	Variabel endogen	
		Komitmen	Kinerja
Variabel Eksogen	Motivasi	0,000	0,022
	Kepercayaan	0,000	0,157
	Komitmen	0,000	0,000

Dari Tabel 5 di atas, dapat dijelaskan besar pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Efek tidak langsung terbesar pada Kinerja adalah Kepercayaan yaitu sebesar 0,157. Hal ini berarti variabel laten kepercayaan memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja, atau setiap kepercayaan pada *manager* proyek konstruksi meningkat maka kinerjanya akan meningkat sebesar 0,157.

### Pengaruh total antar variabel penelitian

Hubungan langsung terjadi antara variabel laten eksogen (motivasi, kepercayaan) dengan variabel laten endogen penengah (komitmen) dan variabel laten endogen (kinerja). Tabel berikut ini menyajikan hasil total mengenai hubungan yang terjadi di antara variabel – variabel laten eksogen dan endogen :

**Tabel 6. Pengaruh total variabel penelitian**

	Pengaruh total	Variabel endogen	
		Komitmen	Kinerja
Variabel Eksogen	Motivasi	0,165	0,488
	Kepercayaan	1,164	0,263
	Komitmen	0,000	0,135

Dari Tabel 6 di atas, dapat dijelaskan besar pengaruh total (*total effects*) dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Efek total terbesar pada komitmen adalah kepercayaan yaitu sebesar 1,164. Hal ini berarti variabel laten kepercayaan memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi komitmen, atau setiap kepercayaan pada *manager* proyek konstruksi meningkat maka komitmennya akan meningkat

sebesar 1,164. Sedangkan efek total terbesar pada kinerja adalah motivasi yaitu sebesar 0,488. Hal ini berarti variabel laten motivasi memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja, atau setiap motivasi pada *manager* proyek konstruksi meningkat maka kinerjanya akan meningkat sebesar 0,488.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, bahwa model dapat diterima, yang berarti ada kesesuaian antara model dengan data. Motivasi dan kepercayaan berpengaruh positif terhadap komitmen. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Total pengaruh terbesar pada komitmen adalah kepercayaan, sedangkan pada kinerja adalah motivasi.

### Daftar Pustaka

Allen, N. J., and Meyer. J. P., 1996. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3) : 252-276.

Austen, A. D., dan Neale, R. H., 1991. *Managing Construction Projects International Labour Organization*, Alih bahasa: Agus Maulana, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Barrie, D. S., Paulson, B. C., and Sudinarto., 1995. *Professional Construction Management*, Alih Bahasa: Sudinarto, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Cox, R. F., Issa, R. R. A., and Ahrens, D., 2003. Management's Perception of Key Performance Indicators for Construction, *Journal of Construction Engineering and Management*.

Ferdinand, A., 2006. *Structural Equation Modelling*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L., 2006. *Multivariate Data Analysis sixth edition*, Pearson International Edition.

Hosie, P., et.al, 2004. *The Impact of Global Pressures on The Affective Well-Being of Australian Managers Performance Research and Practice Management*, 12 (1) : 134-171.

Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Johnson, R. A., and Wichern, D.W., 2002. *Applied Multivariate Statistical Analysis*, Pearson Education International.

Laka-Mathebula, M. R., 2004. *Modelling The Relationship Between Organizational Commitment, Leadership style, Human Resources Management Practice and Organizational Trust*, University of Petroria.

Mangkuprawira, S., dan Hubies, A. V., 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, Indonesia.

Robbins, S.P., 2001. *Organizational Behavior, Buku 1*, Alih Bahasa: Tim Indeks, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, S.P., 2003. *Organizational Behavior, Buku 2*, Alih Bahasa: Tim Indeks, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Whitmore, J., 2006. *Coaching for Performance*, Alih Bahasa Silvester Lintu, PT. Buana Ilmu Populer, Jakarta.