

KAJIAN KINERJA KONSULTAN SUPERVISI PROYEK KONSTRUKSI JALAN DI WILAYAH ACEH

Taufik Prawira Hidayah¹, Anton Soekiman²

¹)Program Studi Magister Teknik Sipil, Sekolah Pascasarjana Universitas Katholik Parahyangan. Jl. Merdeka No.30 Bandung 40117,
email:taufikprawirahidayah@gmail.com

²)Fakultas Teknik, Jurusan Teknik Sipil Universitas Katholik Parahyangan
Jl. Ciumbeleit No.94 Bandung 40141, email: antonsoekiman@yahoo.com

Abstract : *This study was conducted to analyze the factors that most affect the performance and how's performance Supervision Consultant in Aceh region. Respondents in this study amounted to 75 people consisting of supervising consultant residing in Aceh region . Testing the hypothesis in the research done by using path analysis. Descriptive analysis results of this study showing the supervising consultant's performance in Aceh region is good with a mean total of 3.7826, the effect of each variable and a significant variable or the most influence with the performance of a supervision consultant is education variable (X1) with a value of 3%, training variable (X2) with a value of 7.37%, skill variable (X3) with a value of 4.45%, experience variable (X4) with a value of 1.78%, incentive variable (X5) with a value of 0.01%, salary variable (Y1) with a value of 14.9%, motivation variable (Y2) with a value of 0.09% and a salary variable (Y1) through Training (X2) with value of 11.1%, a salary variable (Y1) through experience (X4) with a value of 6.27%, motivation variable (Y2) with a value of 0.03%.*

Keywords: *Supervisin consultant, performance, descriptive analysis, path analysis*

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja Konsultan Supervisi serta bagaimana kinerja Konsultan Supervisi di wilayah Aceh. Responden dalam penelitian ini berjumlah 75 orang yang terdiri dari konsultan supervisi yang berada di wilayah Aceh. Pengujian hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan path analysis. Hasil analisis deskriptif dari penelitian ini adalah kinerja konsultan supervisi di wilayah Aceh sudah baik dengan nilai mean total 3,7826, besarnya pengaruh tiap variabel serta variabel yang signifikan atau paling berpengaruh langsung terhadap kinerja seorang konsultan supervisi adalah variabel pendidikan (X1) dengan nilai sebesar 3%, variabel pelatihan (X2) dengan nilai sebesar 7,37%, variabel skill (X3) dengan nilai sebesar 4,45%, variabel pengalaman (X4) dengan nilai sebesar 1,78%, variabel insentif (X5) dengan nilai sebesar 0,01%, variabel salary (Y1) dengan nilai sebesar 14,9%, variabel motivasi (Y2) dengan nilai sebesar 0,09% dan variabel salary (Y1) melalui Pelatihan (X2) dengan nilai sebesar 11,1%, variabel salary (Y1) melalui Pengalaman (X4) dengan nilai sebesar 6,27%, variabel motivasi (Y2) dengan nilai sebesar 0,03%.

Kata kunci: *konsultan Supervisi, kinerja, analisis deskriptif, path analysis.*

Pembangunan jaringan jalan di wilayah Aceh sangat pesat pasca bencana alam Tsunami yang melanda Aceh pada tahun 2004 yang lalu. Suatu proyek pembangunan jalan dapat dikatakan berhasil jika waktu penyelesaiannya tepat waktu, sesuai dengan

anggaran yang dianggarkan serta mutu sesuai dengan spesifikasi. Selain itu faktor lain proyek konstruksi dikatakan memiliki kinerja baik disebabkan oleh adanya pengawasan yang baik. Pengawasan merupakan suatu upaya agar kegiatan pekerjaan dilaksanakan

sesuai dengan yang direncanakan. Proyek yang memiliki kinerja yang baik salah satu sebabnya di akibatkan adanya pengawasan yang baik Supriadi (2004).

Pengawasan proyek (*Project Monitoring*) bertujuan untuk :

1. Mengevaluasi dan monitoring realisasi fisik dan financial dan menilai efisiensi dan efektifitasnya secara kuantitatif apakah sesuai dengan rencana kerja.
2. Meneliti dan mengevaluasi kondisi proyek dan memberikan saran-saran atau pengarahan jika terdapat permasalahan yang berdampak pada kemajuan Proyek.
3. Menginformasikan temuan-temuan di lapangan dan memberikan saran-saran konstruktif kepada manajemen

Tujuan penelitian ini mengidentifikasi faktor apakah yang paling mempengaruhi kinerja konsultan supervisi serta seberapa besarnya pengaruh tiap faktor tersebut terhadap kinerja seorang konsultan supervisi khususnya konsultan supervisi yang berada di wilayah Provinsi Aceh. Penelitian ini menggunakan *path analysis*.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian yang relevan

Dalam Michael (2005) dikatakan bahwa faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja diantaranya :

1. Mampu bekerja sesuai dengan spesifikasi dan mengikuti prosedur yang ada
2. Kemampuan berkomunikasi
3. Keahlian interpersonal
4. Mampu bekerja sama dalam tim
5. Inisiatif
6. Memiliki pengetahuan kerja dan sifat profesionalisme
7. Keahlian analitis
8. Produktifitas
9. Memiliki sifat kepemimpinan
10. Berkualitas

Dalam Hasibuan (2005) dikatakan bahwa hal yang berpengaruh terhadap salary/kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1. Meningkatkan kinerja
2. Ikatan kerjasama
3. Kepuasan kerja
4. Pengadaan efektif
5. Motivasi
6. Stabilitas karyawan
7. Disiplin

Dalam Johnstone *et al.* (2002) dikatakan kaitan pengalaman terhadap kinerja yaitu:

1. Pengalaman kerja memiliki dasar lebih baik karena pengetahuan yang mereka miliki lebih besar
2. Semakin sering bekerja maka semakin banyak wawasan mengenai pekerjaan yang mereka sering kerjakan

Lubis (2008) mengatakan kaitan motivasi terhadap kinerja yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Kebutuhan ekonomis
3. Kepuasan dalam melakukan pekerjaan
4. Rasa ingin tahu akan pekerjaan
5. Menggunakan cara-cara baru
6. Adanya penghargaan prestasi kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja konsultan supervisi menurut Riduwan (2006) adalah :

1. Inisiatif
 - a. Berfikir positif
 - b. Kreatifitas
2. Ketepatan waktu
 - a. Pencapaian
 - b. prestasi pekerjaan
3. Kualitas pekerjaan
 1. Kepuasan owner
4. Komunikasi

Menurut Juanim (2004), analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya.

Menentukan ukuran sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane yang diambil dalam Riduwan (2007) adalah sebagai berikut :

Teknik analisa data

Analisa data yang dilakukan adalah analisa data kuantitatif. Dalam pembahasan ini hanya dikemukakan jenis skala sikap yang biasa digunakan yaitu skala *Likert*

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

Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametric. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak

Uji validitas

Menurut Sugiyono (2006) Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau content dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas ini bertujuan untuk menguji ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan diadakannyapengukuran tersebut

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil dan dependable, sehingga bila digunakan

berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama

Konsep dasar analisis jalur (*path analysis*)

Menurut Juanim (2004), analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis ini digunakan untuk menguji fit dari matriks korelasi terhadap dua atau lebih model kausal yang sedang dibandingkan dengan peneliti. Beberapa asumsi yang mendasari analisa jalur adalah :

- 1 Hubungan antar variabel bersifat linear, adaptif dan bersifat normal.
- 2 *Recursivity*, hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
- 3 Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval dan ratio.
- 4 Menggunakan *probability sampling*.
- 5 *Observed variables*.
- 6 Model yang dianalisa dianalisis dan diidentifikasi dengan benar berdasarkan teori dan konsep yang relevan.

Uji kecocokan model analisis jalur (*path analysis*)

Uji kecocokan model analisis jalur bertujuan untuk menguji kecocokan antara data dengan model yang dibuat. Adapun indikator yang digunakan untuk uji kecocokan model path ini adalah:

1. CMIN/DF (*normed Chi Square*)
Dimana batasan nilai CMIN/DF yang lebih kecil atau sama dengan 2,0 atau 3,0.
2. GFI (*godness of fit index*), nilai GFI dikatakan baik adalah $\geq 0,90$
3. AGFI (*adjusted GFI*), . Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila mempunyai nilai sama atau lebih besar dari 0,9
4. CFI (*comparative fit index*), model dikatakan baik apabila memiliki nilai CFI yang mendekati 1.
5. RMSEA (*root mean square error of approximation*), dimana batasan Nilai RMSEA lebih kecil atau sama dengan 0,08
6. TLI (*Tucker-Lewis index*), dimana Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah lebih besar atau sama dengan 0,9 dan nilai yang mendekati 1
7. NFI (*Normed fit index*), suatu model dikatakan fit apabila mempunyai nilai $NFI \geq 0,9$.

METODOLOGI PENELITIAN

Faktor yang mempengaruhi kinerja konsultan supervisi

Faktor dan sub faktor hasil dari studi literatur akan digunakan dalam penelitian ini. Kinerja konsultan supervisi dalam penelitian ini dipengaruhi oleh 7 faktor utama yaitu:

1. Pendidikan (Tabitha *et al.*, 2013)
2. Pelatihan (Tabitha *et al.*, 2013)

3. Skill (Hoai *et al.*, 2008)
4. Pengalaman (Johnstone *et al.*, 2002)
5. Insentif (Mangkupawira, 2002)
6. Salary (Hasibuan, 2005)
7. Motivasi (Lubis, 2008)

Selanjutnya dari ke-tujuh faktor inilah nantinya akan dikaji seberapa besar faktor ini berpengaruh terhadap kinerja konsultan supervisi dan faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja konsultan supervisi pada pelaksanaan proyek konstruksi jalan di Provinsi Aceh

Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif
2. Uji normalitas
3. Uji validitas
4. Uji reliabilitas
5. Analisis jalur (*path analysis*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian yang diperoleh dari kuesioner berasal dari pihak Konsultan supervisi yang berada di wilayah Provinsi Aceh, penyebaran kuesioner dilakukan dalam kurun waktu Februari 2015 sampai dengan Maret 2015 yang dilakukan dengan cara penyampaian langsung kepada pihak Konsultan Supervisi. Kuesioner yang disebarkan ada sebanyak 75 set dimana kuesioner yang dikembalikan sebanyak 69 set dengan respon rate pengisian kuesioner sebesar 92%.

Deskripsi Pengalaman Kerja Responden

Dari hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh data pengalaman kerja responden sebagai berikut:

Tabel 1 . Pengalaman Kerja Responden

LAMA BEKERJA (TAHUN)	ORANG RESPONDEN
1-5 Tahun	4
6-10 Tahun	40
11-15 Tahun	12
16-20 Tahun	13

Deskripsi Pendidikan Kerja Responden

Dari hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh data tingkat pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 2 . Tingkat Pendidikan Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR	ORANG RESPONDEN
D3	0
S1	64
S2	5
S3	0

Deskripsi Jabatan Responden

Dari hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh data jabatan responden sebagai berikut:

Tabel 3 . Jabatan Responden

JABATAN	ORANG RESPONDEN
SE	19
CI	25
QE	18
INSPECTOR	3
SURVEYOR	0
LAB TECHNICIAN	4

Deskripsi Jenis Pekerjaan Yang Pernah Diawasi Responden

Dari hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh data jenis pekerjaan jalan yang pernah diawasi oleh responden sebagai berikut:

Tabel 4 . Jenis Pekerjaan Yang Pernah Diawasi

JENIS PEKERJAAN	ORANG RESPONDEN
Pembangunan jalan baru	18
Peningkatan jalan baru	33
Rehabilitasi dan rekonstruksi	18
lainnya	0

Deskripsi Jenis Kompleksitas Pekerjaan Yang Pernah Diawasi Responden

Dari hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh data kompleksitas jenis pekerjaan jalan yang pernah diawasi oleh responden sebagai berikut:

Tabel 5 . Kompleksitas Jenis Pekerjaan Yang Pernah Diawasi

KOMPLEKSITAS PEKERJAAN	ORANG RESPONDEN
Jalan provinsi	27
Jalan kabupaten	27
Jalan perkotaan	15
Jalan tol	0

Hasil Analisis Deskriptif

Penilaian analisa deskriptif dilakukan dengan melihat rata-rata (*means*) yang diperoleh untuk menarik kesimpulan.

Berikut kriteria penilaian yang dilakukan:

Rata-rata =

$$\frac{\text{Total skor jawaban responden per indikator}}{\text{Banyaknya jumlah responden}} \quad (2)$$

Hasil dari nilai rata-rata dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval berikut ini

Interval =

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}} \quad (3)$$

Adapun rentang skala penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tidak baik (Sangat rendah)	Kurang baik (Rendah)	Cukup baik (Sedang)	Baik (Tinggi)	Sangat baik (Sangat tinggi)
1	1,08	2,60	3,40	4,20
				5

Gambar 1 . Rentang penilaian

Adapun hasil penilaian analisis deskriptif yaitu:

Tabel 6 . Hasil Penilaian Uji Deskriptif

FAKTOR	NILAI MEAN TOTAL	KETERANGAN
Pendidikan (X1)	3,8290	Tinggi
Pelatihan (X2)	3,1691	Cukup baik
Skill (X3)	4,1350	Sangat tinggi
Pengalaman (X4)	3,6957	Tinggi
Insentif (X5)	3,2493	Cukup baik
Salary (Y1)	3,9674	Sangat baik
Motivasi (Y2)	2,7702	Sedang
Kinerja (Y3)	3,7826	Tinggi

Analisis jalur (*path analysis*)

pengujian path dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak (*software*)

AMOS, diagram jalur dapat dilihat pada gambar 2. Berikut adalah hasil pengujian kecocokan model analisis jalur:

Tabel 7. Hasil Uji Kecocokan Model Path

Model	Kriteria Nilai	Hasil	Kesimpulan
CMIN /DF	$\leq 3,00$	1.004	Memenuhi syarat secara Signifikan
GFI	$\geq 0,90$.983	Memenuhi syarat secara Signifikan
AGFI	$\geq 0,90$.874	Hampir memenuhi syarat
CFI	$\geq 0,90$	1.000	Memenuhi syarat secara Signifikan
RMSEA	$\leq 0,08$.008	Memenuhi syarat secara Signifikan
TLI	$\geq 0,90$.999	Memenuhi syarat secara Signifikan
NFI	$\geq 0,90$.970	Memenuhi syarat secara Signifikan

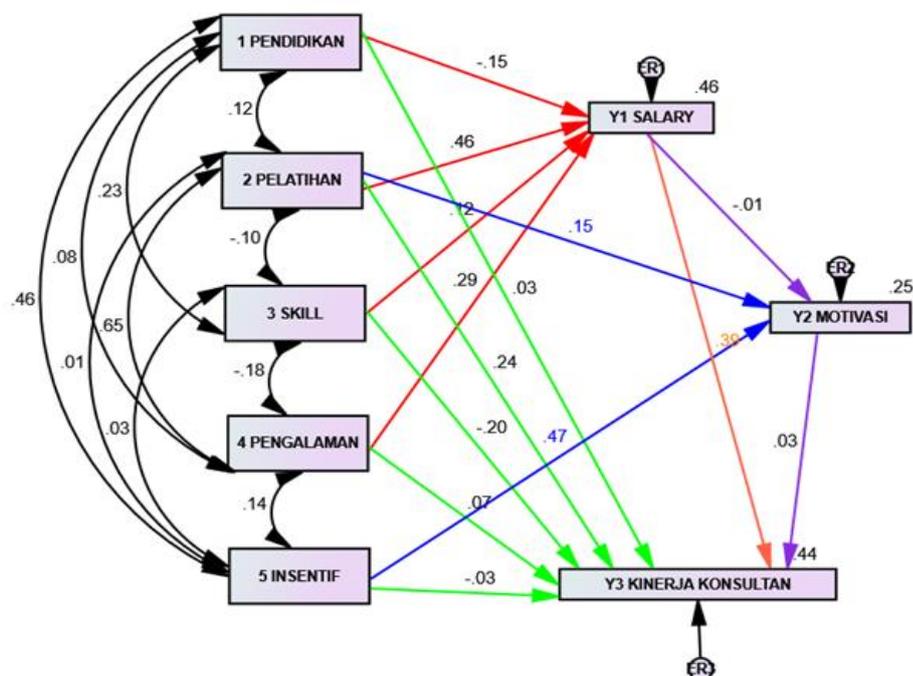
Uji signifikansi secara individual analisis jalur dicari dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas sig 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas atau ($SIG \leq 0,05$),

1. maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya signifikan
2. Jika nilai probabilitas sig 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas atau ($SIG \geq 0,05$), maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya tidak signifikan

Dengan menggunakan perangkat lunak AMOS v22 diperoleh hasil :



Gambar 2. Model Estimasi Parameter Kinerja Konsultan Supervisi

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Individual Model Path

Variable to		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	alpha 5%
Mean_y1	<--- Mean_X1	-0,136	0,084	-1,626	0,104	par_1	Tidak Signifikan
Mean_y1	<--- Mean_X2	0,424	0,108	3,933	***	par_2	Signifikan
Mean_y1	<--- Mean_X3	0,195	0,151	1,29	0,197	par_3	Tidak Signifikan
Mean_y1	<--- Mean_X4	0,31	0,127	2,448	0,014	par_4	Signifikan
Mean_y2	<--- Mean_y1	-0,008	0,169	-0,045	0,964	par_12	Tidak Signifikan
Mean_y2	<--- Mean_X5	0,555	0,123	4,498	***	par_10	Signifikan
Mean_y2	<--- Mean_X2	0,175	0,155	1,129	0,259	par_24	Tidak Signifikan
Mean_y3	<--- Mean_X1	0,04	0,137	0,29	0,772	par_6	Tidak Signifikan
Mean_y3	<--- Mean_X2	0,309	0,174	1,779	0,075	par_7	Tidak Signifikan
Mean_y3	<--- Mean_y2	0,033	0,117	0,285	0,776	par_13	Tidak Signifikan
Mean_y3	<--- Mean_y1	0,543	0,173	3,141	0,002	par_11	Signifikan
Mean_y3	<--- Mean_X3	-0,444	0,219	-2,03	0,042	par_8	Signifikan
Mean_y3	<--- Mean_X4	0,103	0,191	0,54	0,589	par_5	Tidak Signifikan

Tabel 8 merupakan nilai variabel yang signifikan, dengan melihat nilai P dimana jika nilai P atau SIG(signifikansi) < 0,05 maka hipotesis diterima dapat diambil kesimpulan terhadap hipotesis yaitu:

- H1: PENDIDIKAN tidak berkontribusi secara signifikan terhadap SALARY.
- H2: PELATIHAN berkontribusi secara signifikan terhadap SALARY.
- H3: SKILL tidak berkontribusi secara signifikan terhadap SALARY.
- H4: PENGALAMAN berkontribusi secara signifikan terhadap SALARY.
- H5: SALARY tidak berkontribusi secara signifikan terhadap MOTIVASI
- H6: INSENTIF berkontribusi secara signifikan terhadap MOTIVASI
- H7: PELATIHAN tidak berkontribusi secara signifikan terhadap MOTIVASI
- H8: PENDIDIKAN tidak berkontribusi secara signifikan terhadap KINERJA

- H9: PELATIHAN berkontribusi secara signifikan terhadap KINERJA
- H10: MOTIVASI tidak berkontribusi secara signifikan terhadap KINERJA
- H11: SALARY berkontribusi secara signifikan terhadap KINERJA
- H12: SKILL berkontribusi secara signifikan terhadap KINERJA
- H13: PENGALAMAN tidak berkontribusi secara signifikan terhadap KINERJA
- H14: INSENTIF tidak berkontribusi secara signifikan terhadap KINERJA

Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 9 Nilai Total Pengaruh Y1 (Path Analysis)

Pengaruh (Y1)	Nilai
langsung X1-->Y1	0,022801
tdk lsgg X1-X2-->Y1	-0,00811
tdk lsgg X1-X3-->Y1	-0,00422
tdk lsgg X1-X4-->Y1	-0,00373
Total X1-->Y1	0,006736
langsung X2-->Y1	0,214369
tdk lsgg X2-X1-->Y1	-0,00811
tdk lsgg X2-X3-->Y1	-0,00543
tdk lsgg X2-X4-->Y1	0,087172
Total X2 -->Y1	0,287997
langsung X3-->Y1	0,014641
tdk lsgg X3-X1-->Y1	-0,00422
tdk lsgg X3-X2-->Y1	-0,00543
tdk lsgg X3-X4-->Y1	-0,0062
Total X3-->Y1	-0,00121
langsung X4-->Y1	0,084681
tdk lsgg X4-X1-->Y1	-0,00373
tdk lsgg X4-X2-->Y1	0,087172
tdk lsgg X4-X3-->Y1	-0,0062
Total X4-->Y1	0,161921
Total pengaruh simultan-->Y1	0,455443

Tabel 10 Nilai Total Pengaruh Y2 (Path Analysis)

Pengaruh (Y2)	Nilai
langsung X2-->Y2	0,023104
tdk lsgs X2-X5-->Y2	0,000719
Total X2-->Y2	0,023823
langsung X5-->Y2	0,223729
tdk lsgs X5-X2-->Y2	0,000719
Total X5-->Y2	0,224448
langsung Y1-->Y2	0,0001
Total pengaruh Simultan -->Y2	0,248371

Tabel 11 Nilai Total Pengaruh Y3 (Path Analysis)

Pengaruh (Y3)	Nilai
Langsung Y1-->Y3	0,149769
Langsung Y2-->Y3	0,0009
Langsung X1-->Y3	0,001024
Langsung X2-->Y3	0,0576
Langsung X3-->Y3	0,038809
Langsung X4-->Y3	0,004761
Langsung X5-->Y3	0,000676
Total pengaruh langsung	0,254
Tidak Langsung X1-Y1-->Y3	0,002607
Tidak Langsung X2-Y1-->Y3	0,111455
Tidak Langsung X3-Y1-->Y3	-0,00047
Tidak Langsung X4-Y1-->Y3	0,062663
Tidak Langsung Y1-Y2-->Y3	0,000003
Tidak Langsung X2-Y2-->Y3	0,000715
Tidak Langsung X5-Y2-->Y3	0,006733
Total pengaruh Tidak langsung	0,183707
Total pengaruh simultan -->Y3	0,437707

Tabel 12 Nilai Pengaruh Terhadap Kinerja (Y3)

Pengaruh	Pada	Nilai
langsung x1	y3	0,0010
Tidak langsung x1-x2	y3	0,0009
Tidak langsung x1-x3	y3	-0,0015
Tidak langsung x1-x4	y3	0,0002
Tidak langsung x1-x5	y3	-0,0004
Total x1		0,0003
langsung x2	y3	0,0576
Tidak langsung x2-x1	y3	0,0009
Tidak langsung x2-x3	y3	0,0046
Tidak langsung x2-x4	y3	0,0107
Tidak langsung x2-x5	y3	-0,0001
Total x2		0,0737
langsung x3	y3	0,0388
Tidak langsung x3-x1	y3	-0,0015
Tidak langsung x3-x2	y3	0,0046
Tidak langsung x3-x4	y3	0,0024
Tidak langsung x3-x5	y3	0,0001

Pengaruh	Pada	Nilai	Pengaruh	Pada	Nilai
Total x3		0,0445	langsung x5	y3	0,0007
langsung x4	y3	0,0048	Tidak langsung x5-x1	y3	-0,0004
Tidak langsung x4-x1	y3	0,0002	Tidak langsung x5-x2	y3	-0,0001
Tidak langsung x4-x2	y3	0,0107	Tidak langsung x5-x3	y3	0,0001
Tidak langsung x4-x3	y3	0,0024	Tidak langsung x5-x4	y3	-0,0003
Tidak langsung x4-x5	y3	-0,0003	Total x5		0,0001
Total x4		0,0178	Total Simultan		0,1364

Tabel 13. Ringkasan Hasil Estimasi

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung (melalui)				Errorvariance ϵ	RSquared
		X1	X2	X3	X4		
Model Salary							
Pendidikan(X1) -> Salary (Y1)	0,0228	-	-0,0081099	-0,0042206	-0,003735	0,73	0,46
Pelatihan (X2) -> Salary (Y1)	0,2144	-0,0081099	-	-0,0054342	0,087172		
Skill (X3) -> Salary (Y1)	0,0146	-0,0042206	-0,0054342	-	-0,006197		
Pengalaman (X4) -> Salary (Y1)	0,0847	-0,003735	0,0871723	-0,0061971	-		
Model Motivasi							
Pelatihan(X2) -> Motivasi (Y2)	0,023104	-	0,000719			0,87	0,25
Insentif(X5) -> Motivasi (Y2)	0,223729	0,000719	-				
Salary (Y1) -> Motivasi (Y2)	0,0001	-	-				
Model Kinerja							
Pendidikan(X1) -> Kinerja (Y3)	0,001024	0,0026066	-			0,75	0,44
Pelatihan (X2) -> Kinerja (Y3)	0,0576	0,1114549	0,0007147				
Skill (X3) -> Kinerja (Y3)	0,038809	-0,0004686	-				
Pengalaman (X4) -> Kinerja (Y3)	0,004761	0,0626635	-				
Insentif (X5) -> Kinerja (Y3)	0,000676	-	0,0067334				
Salary (Y1) -> Kinerja (Y3)	0,149769	0,000003	-				
Motivasi (Y2) -> Kinerja (Y3)	0,0009	-	-				

Dari tabel 8 dan tabel 13 Hipotesis berkontribusi secara signifikan yaitu :

1. Secara individual Pelatihan (X2) memberikan pengaruh secara langsung sebesar 21,4% terhadap salary (Y1).
2. Secara individual Pengalaman (X4) memberikan pengaruh secara langsung sebesar 8,47% terhadap salary (Y1).
3. Secara individual insentif (X5) memberikan pengaruh secara langsung sebesar 22,3% terhadap motivasi (Y2).
4. Secara individual salary (Y1) memberikan pengaruh secara langsung sebesar 14,9% terhadap kinerja (Y3).
5. Secara individual Skill (X3) memberikan pengaruh secara langsung sebesar 3,88% terhadap kinerja (Y3).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan:

Kesimpulan

- A. Kinerja konsultan supervisi jalan di wilayah Provinsi Aceh sudah baik hal ini dapat dilihat dari nilai mean total yaitu sebesar 3,7826
- B. Terdapat 7 faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja konsultan supervisi di wilayah Aceh dengan masing-masing besar kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja yaitu:
 1. Pendidikan (X1) sebesar : sebesar 3%
 2. Pelatihan (X2) sebesar : 7,37%
 3. Skill (X3) sebesar : 4,45%
 4. Pengalaman (X4) sebesar : 1,78%
 5. Insentif (X5) sebesar : 0,01%
 6. Salary (Y1) sebesar : 14,9%
 7. Motivasi (Y2) sebesar : 0,09%

Dari hasil diatas pengaruh terbesar langsung yang mempengaruhi kinerja konsultan supervisi di wilayah Aceh adalah salary selain itu juga selain pengaruh langsung salary dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang cukup berpengaruh yaitu faktor pelatihan dan pengalaman , dari hal ini dapat diambil upaya agar dapat meningkatkan kinerja konsultan supervisi di wilayah Aceh agar diberikan pelatihan dari pihak-pihak terkait dengan jumlah dan jangka waktu pelatihan yang diatur sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan di proyek, hal ini guna meningkatkan kinerja seorang konsultan supervisi serta tidak luput

pengalaman bekerja seorang konsultan supervisi harus diperhatikan dimana pengalaman dijadikan syarat tenaga ahli dalam proses tender, jika faktor *salary*, pelatihan dan pengalaman diperhatikan oleh pihak pengguna jasa maupun penyedia jasa hal ini akan berdampak pada kinerja seorang konsultan supervisi.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya coba diterapkan pada daerah yang lain, dikarenakan faktor yang mempengaruhi kinerja konsultan supervisi di tiap daerah kemungkinan berbeda.
2. Dicoba dianalisis dengan menggunakan faktor-faktor yang lain.
3. Dicoba dianalisis dengan menggunakan metoda yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong , Michael, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Elexmedia Komputindo.2 Jakarta.
- Hasibuan, Melayu.S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.Jakarta; PT.Bumi Aksara.
- Hoai,L.L., Lee.Y.D., and Lee, J.Y, 2008, *Delay and Cost Overruns In Vietnam Large Construction Project: A Comparison With Other Selected Country*, KSCE Journal Of Civil Engineering,12 (6),367-377.November
- Johnston, M. W., Parrasuraman,A.,Futrell,C. M., &

- Black, W.C, 2002, *A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment*, Journal of Marketing science, 27:333-344
- Juanim, 2004, *Analisis jalur dalam riset pemasaran-teknik pengolahan data SPSS dan Lisrel*, Bandung: Penerbit Fakultas Ekonomi UNPAS.
- Lubis, Khairul Akhir, 2008, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) MEDAN*, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Riduwan, 2006, *Kontribusi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen*, Tesis program pasacasarjana UPI.Tesis tidak diterbitkan.
- Supriyadi, Iwan, 2004, *Peran Konsultan Pengawas Terhadap Peningkatan Kinerja Proyek Pembangunan PLTA di Indonesia (Studi Kasus Proyek PLTA di Lingkungan Nippon Koei Co.Ltd)*, Tesis Program Pasca Sarjana Teknik UI.Depok. hal.8.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Tabitha Insani Maranatha Simbolon, 2013, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratam Denpasar Timur dan Badung Selatan*, Jurnal akuntansi Universitas Udayana.Bali.