



PENGARUH KEPEMIMPINAN PENGETAHUAN DISELARASKAN DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA PROSES PEMBENTUKAN TIM PROYEK KONSTRUKSI STUDI KASUS PERUSAHAAN KONSTRUKSI SIDOARJO-SURABAYA

Seta Wiriawan^{1,)}, Bambang Syairudin²⁾ dan Udisubakti Ciptomulyono³⁾*

*1) Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Sepuluh Nopember
e-mail: setawiriawan@gmail.com*

2) Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Sepuluh Nopember

3) Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Sepuluh Nopember

ABSTRAK

Meningkatnya industri pembangunan konstruksi di Indonesia membuat perusahaan konstruksi semakin meruncing. Industri konstruksi merupakan industri yang kompleks dan unik, karena lokasi kerjanya yang tidak tetap, kegiatan yang sangat banyak serta dibentuknya tim kerja yang dinamis. Dengan adanya AFTA (*ASEAN Free Trade Area*) 2015, perusahaan dituntut mampu menghasilkan barang atau jasa yang berdaya saing tinggi. Pengembangan industri konstruksi nasional yang berdaya saing tinggi dapat dilakukan dengan menilai kinerja dari jasa konstruksi. Tuntutan perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja proyek adalah sebuah keharusan untuk menghindari ancaman kegagalan sebagaimana banyak terjadi pada industri konstruksi di Sidoarjo-Surabaya. Disamping itu peran dari tim proyek untuk mendapatkan kinerja proyek yang sesuai target merupakan salah satu bentuk dari peningkatan *value* perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya transformasional kepemimpinan, pengetahuan kepemimpinan, pembelajaran organisasi, berbagi pengetahuan, tim proyek dan kinerja proyek. Penelitian ini dilakukan di perusahaan konstruksi baja di Sidoarjo-Surabaya. Keseluruhan sampel yang terkumpul sebanyak 160 dan diolah dengan menggunakan SEM-AMOS 21.0. Pada penelitian ini menunjukkan sebuah hasil bahwa dengan variabel langsung dan tidak langsung memiliki peran yang mampu mempengaruhi dalam pembentukan tim proyek untuk kinerja proyek yang diinginkan. Variabel tersebut diantaranya adalah gaya transformasional kepemimpinan, pengetahuan kepemimpinan, pembelajaran organisasi, berbagi pengetahuan, tim proyek dan kinerja proyek.

Kata kunci : gaya transformasional kepemimpinan, pengetahuan kepemimpinan, pembelajaran organisasi, berbagi pengetahuan, tim proyek dan kinerja proyek, SEM-AMOS, Sidoarjo-Surabaya.

PENDAHULUAN

Dalam upaya memenangkan persaingan di pasar bebas (*ASEAN Free Trade Area*) setiap perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan barang atau jasa yang berdaya saing tinggi, yaitu barang atau jasa yang memiliki keunggulan-keunggulan tertentu. Untuk menghasilkan barang atau jasa yang berdaya saing tinggi ditentukan oleh tingkat efisiensi yang tinggi. Tingkat efisien yang tinggi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), yaitu SDM professional yang dapat menciptakan nilai tambah baru dan mampu menjawab tantangan baru. Sumber daya manusia adalah aset kunci suatu perusahaan, mereka sebagai ujung tombak bisnis yang dapat memajukan atau merugikan perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.



Didalam suatu usaha, dibutuhkan faktor manusia sebagai eksekutor di setiap kegiatan perusahaan. Dengan kata lain segala bentuk usaha besar maupun kecil merupakan suatu gerakan manusia, oleh manusia dan untuk manusia. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, maka diperlukan suatu pemahaman yang jelas tentang konsep pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Menurut Webb (1998) dan Egbu, dkk (1999) yang dikutip dari Mohamad Nizam Yusof, dkk (2012) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan merupakan mekanisme strategi dan praktek yang penting digunakan dalam organisasi yang fundamental untuk pertumbuhan perusahaan konstruksi. Sedangkan menurut Ludmila Mládková (2012) menyatakan pengetahuan pekerja yang biasanya bersedia untuk menggunakan dan berbagi pengetahuan di kepentingan organisasi mereka, tentu saja, kecuali mereka salah dalam bidang pekerjaan dan kehilangan motivasi. Penelitian oleh Li-Ren Yang, dkk (2013) pada perusahaan berbasis proyek di Taiwan menyatakan bahwa kepemimpinan pengetahuan diukur dengan tiga dimensi keterampilan kepemimpinan, kerjasama dan kepercayaan, dan integrasi pengetahuan dan inovasi.

Sedangkan penelitian oleh Victor Jesus, dkk (2012) pada perusahaan *automotive* dan *chemical* pada negara spanyol, mengklaim untuk menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara pembelajaran organisasi dan inovasi serta antara kemampuan ini dinamis dan kinerja organisasi. Peneliti juga menginginkan adanya pengembangan penelitian pada lintas sektor dan pada *other country*. Banyak penelitian yang menghubungkan antara kinerja tim dengan kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena keberadaan kerja tim tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin di dalamnya. Terdapat berbagai tipe kepemimpinan yang telah digunakan, diantaranya tipe kepemimpinan transformasional dan transaksional (Benjamin dan Flynn, 2006).

Maka dalam penelitian ini akan dicoba untuk menggabungkan antara penelitian yang telah dilakukan pada negara luar dengan negara indonesia khususnya area jawa timur di daerah Surabaya-Sidoarjo serta latar belakang yang mendasari perlunya penelitian ini dilakukan, ditunjukkan dengan adanya fenomena dan pemicu perubahan dalam menghadapi persaingan antara perusahaan kontraktor untuk mewujudkan kinerja proyek yang sesuai dengan visi yang telah ditetapkan oleh rencana proyek, khususnya perusahaan konstruksi dengan sudut pandang kepemimpinan pengetahuan, gaya kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, pembentukan tim proyek dan kinerja proyek.

METODE PENELITIAN

Tahapan Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan pengembangan model konseptual beserta hipotesis-hipotesis yang menyertainya berdasarkan teori, model dan penelitian terdahulu. Diperlukan data untuk menguji model konseptual dan hipotesis-hipotesis tersebut sehingga akan diketahui apakah model konseptual dan hipotesis tersebut telah sesuai atau belum dengan fakta di lapangan.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini diambil dari perusahaan berbasis konstruksi baja yaitu CV Tiga Berlian Teknik yang bertindak selaku *mancon* dan mempunyai subkontraktor dalam pengerjaan beberapa proyek. Dari data yang didapat oleh peneliti ada 20 proyek yang dikerjakan oleh 4 subkontraktor. Dalam hal ini subkontraktor dengan legalitas perusahaan CV sebanyak 2 perusahaan dan PT sebanyak 2 perusahaan dengan total 160 responden. Metode yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dimana responden adalah pelaku pekerja di dunia bisnis konstruksi sebagai individu yang pernah memimpin sebuah tim kerja proyek dan dianggap mengerti permasalahan terkait pembentukan tim proyek.



Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu ; (1) data primer yang didapat dari penyebaran angket kuesioner kepada pemimpin tim dan (2) data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber utama tetapi tetap berkaitan erat dengan masalah yang akan diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket kuesioner yang dibagi menjadi 6 item yaitu kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, kepemimpinan pengetahuan, berbagi pengetahuan, tim proyek dan kinerja proyek. Kuesioner menggunakan penilaian berdasarkan skala *Likert*.

Konstruk Variabel dan Indikator

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Indikator yang mempengaruhi dari variabel kepemimpinan transformasional, yaitu : 1. Pengaruh Ideal (X_{11}), 2. Motivasi Inspirasi (X_{12}), (X_{13}). Studi empiris oleh Victor Jesus, dkk (2011) dan dikutip dari Bass, (1999); Bass and Avolio, (2000).

2. Pembelajaran Organisasi

Proses pembelajaran organisasi terjadi di dalam interaksi oleh komunitas dimana organisasi menciptakan pengetahuan, yang memperluas secara dinamis antara tacit dan eksplisit. Penelitian oleh Victor Jesus, dkk (2011) yang dikutip dari studi empiris Senge, dkk (1994), probosari (2003) terdapat tiga indikator yang mempengaruhi yaitu : 1. Teknologi Baru (X_{21}), 2. Komunikasi (X_{22}), dan 3. Eksperimen (X_{23}).

3. Kepemimpinan Pengetahuan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai seorang pribadi, pemimpin tentu memiliki karakter unik yang membedakannya dengan orang lain. Keunikan ini tentu akan berpengaruh pada pandangan dan cara untuk memimpin. Penelitian oleh Li-Ren Yang, dkk (2013) menyatakan ada 2 indikator yang mempengaruhi yaitu : 1. *Leadership Skill* (X_{31}), dan 2. *Knowledge Integration and Innovation* (X_{32}).

4. Berbagi Pengetahuan

Penelitian oleh (Julia mueller, 2013) menunjukkan hubungan yang menarik bisa diungkapkan mengenai dua manifestasi budaya, dua nilai-nilai budaya dan berbagi pengetahuan antara tim proyek. Ini memberikan dasar untuk implikasi manajerial. Bahwa Sebagai langkah strategis untuk menambah kedalaman dan keluasan kapabilitas organisasi (Choo dan Bontis, 2002). Berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh 3 indikator yaitu : 1. Struktur (X_{41}), sebuah struktur matriks dengan departemen fungsional dan interdisipliner tim proyek bisa membantu untuk berbagi pengetahuan antara tim proyek, 2. Waktu (X_{42}), Tim proyek mengalami tekanan waktu untuk mencapai tujuan proyek dan akibatnya tidak memiliki waktu luang, dan 3. *Output Orientation* (X_{43}), Anggota tim berorientasi untuk mencapai output yang diperlukan, harus menemukan cara baru untuk membuat pekerjaan agar lebih mudah dan lantas menghubungi anggota serta pemimpin tim yang lain.

5. Tim Proyek

Grup yang terdiri atas beberapa orang yang memiliki berbagai macam keahlian dan dibentuk untuk mengerjakan suatu kegiatan pekerjaan. Bersifat sementara dalam arti umumnya dibatasi oleh selesainya tugas. Titik awal dan akhir ditentukan dengan jelas, macam dan intensitas kegiatan berubah sepanjang proyek berlangsung. Penelitian oleh Rupak



Rauniar, dkk (2011) menyatakan ada 3 indikator yang mempengaruhi yaitu : 1. Share Misi Proyek (Y_{11}), Misi proyek berupa eksplisit, proyek yang terukur beragam dan biasanya disampaikan sebelum tim proyek dipilih, 2. Pencapaian Target Proyek (Y_{12}), Setiap tim perlu memastikan bahwa desain dan pengembangan keputusan yang telah disepakati bersama pada tahap awal rencana pekerjaan agar dapat dilakukan secara konsisten, dan 3. Integrasi Tim (Y_{13}), Kolaborasi antara tim lintas fungsional diperlukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sedang berlangsung.

6. Kinerja Proyek

Pencapaian beberapa tujuan proyek yang telah ditentukan, terdiri dari output aktual atau hasil dari pengukuran yang diinginkan (*effectiveness, efficiency, development, satisfaction, innovation and quality*). Pencapaian jangka panjang obyektifitas organisasi serta mendapatkan kepercayaan dari *customer*. Penelitian oleh Li-Ren Yang, dkk (2013) menyatakan ada 2 indikator yang mempengaruhi yaitu : 1. *Delivery* (Y_{21}), Proyek dengan data kompleksitas yang lebih rendah akan mungkin berhasil dalam pengiriman serta ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai target untuk memenuhi keinginan *customer*, 2. *Training and Education* (Y_{22}), Pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh perusahaan untuk sumber daya manusia yang dimilikinya akan dapat meningkatkan kesadaran akan visi dan misi pekerjaan serta produk yang dihasilkan, serta dapat meningkatkan penjualan dan mendapatkan kepercayaan *customer*.

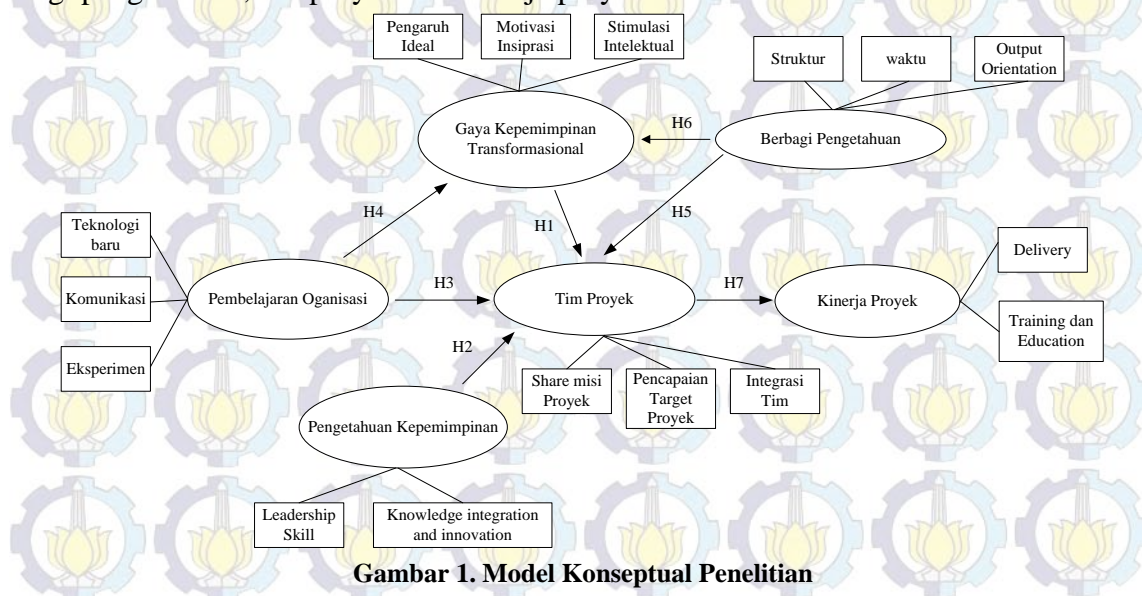
Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah :

- H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap tim proyek.
- H₂ : Kepemimpinan pengetahuan berpengaruh positif terhadap tim proyek.
- H₃ : Pembelajaran organisasi dapat mempengaruhi tim proyek.
- H₄ : Pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional.
- H₅ : Berbagi pengetahuan dapat mempengaruhi tim proyek.
- H₆ : Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional.
- H₇ : Tim proyek menjadi penentu kinerja proyek.

Model Konseptual Penelitian

Rancangan seperti pada gambar 1 memperlihatkan alur hipotesis antar variabel, relasi antara kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, kepemimpinan pengetahuan, berbagi pengetahuan, tim proyek dan kinerja proyek.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian



Uji Validitas dan Reliabilitas

Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat individual maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui standar loading faktor ataupun nilai p . Apabila standar loading faktor atau nilai p tersebut signifikan maka dimensi-dimensi tersebut akan dikatakan bermanfaat untuk memprediksi konstruk atau variabel laten. Tolak ukur yang digunakan dalam menguji masing-masing hipotesis adalah nilai loading faktor > 0.4 atau $p < 0.05$ (Sharma, 1996; Ferdinand, 2000).

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) mendeskripsikan dan mengukur hubungan antar-variabel, mirip seperti menggabungkan teknik *multiple regression* dan *factor analysis*. Biasanya teori tersebut menjelaskan hubungan sebab akibat yang menghasilkan amatan terhadap banyak variabel pendukung (Byrne, 2001). Penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS AMOS 21. SEM menawarkan beberapa kelebihan tambahan terkait dengan cara yang efektif untuk mengatasi multicollinearity dan metode untuk memperhitungkan respon konsumen yang tidak bisa reliabel (Bacon, 1997)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang akan dilakukan menggunakan uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t), uji signifikansi simultan (Uji Statistik F) dan koefisien determinasinya dengan tingkat signifikan 5 %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL ANALISA DATA

Data penelitian diambil dari perusahaan berbasis konstruksi baja yang didapat oleh peneliti sebanyak 20 proyek yang dikerjakan oleh perusahaan konstruksi. Dalam hal ini kontraktor dengan legalitas perusahaan CV sebanyak 3 perusahaan dan PT sebanyak 2 perusahaan. Berdasarkan jenis kelamin, karyawan dari perusahaan berbasis konstruksi baja lebih banyak didominasi oleh responden laki-laki yaitu 116 orang (72,5%) sedangkan perempuan hanya 44 orang (27,5%). Responden dengan usia 25-34 tahun paling banyak bekerja pada proyek konstruksi sebanyak 61 orang (38,12%) disusul oleh responden berusia 35-49 (53 orang atau 33,13%), selanjutnya usia 50-65 dan 20-24 tahun yang masing-masing berjumlah 24 responden (15,0%) dan 22 responden (13,75%).

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian benar-benar mewakili populasi, dengan asumsi bahwa data populasi berdistribusi normal. Referensi pada Kendall dan Stuart (1977) menyatakan bahwa pengujian normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* dimana jika *skewness* lebih rendah dari 2 dan *kurtosis* tidak lebih dari 5 maka bisa dianggap memenuhi kriteria normalitas seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

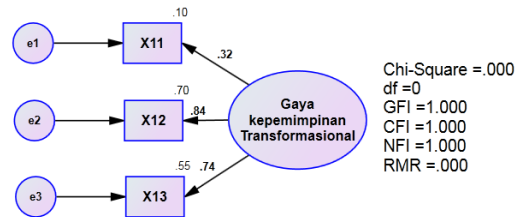
Variabel	min	max	skewness	kurtosis
X11	1	5	-0.491	0.009
X12	1	5	-0.168	-0.649
X13	1	5	-0.287	-0.771
X21	1	5	-0.033	-0.706
X22	1	5	-0.501	-0.391
X23	1	5	-0.519	-0.284
X31	2	5	-0.538	-0.289
X32	2	5	-0.27	-0.822



X41	2	5	-0.209	-1.099
X42	1	5	-0.351	-0.819
X43	1	5	0.217	-1.097
Y11	2	5	-0.615	-0.034
Y12	2	5	-0.506	0.028
Y13	2	5	-0.349	0.35
Y21	2	5	0.218	-0.539
Y22	3	5	0.349	-0.7

Pengujian Model Pengukuran

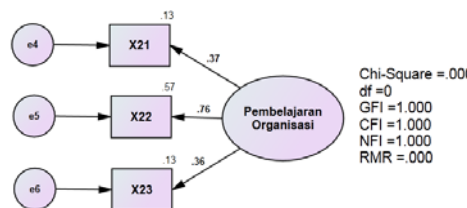
1. CFA Kepemimpinan Transformatif



Gambar 2. CFA Kepemimpinan Transformatif

Gambar 2 menunjukkan *path diagram* yang menggambarkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformatif dengan indikatornya. Indikator yang kontribusinya paling kuat yaitu X₁₃ (stimulasi intelektual). Indeks kepemimpinan transformatif didapatkan CMIN sebesar 30.430, GFI sebesar 1.00, AGFI sebesar 0.488, NFI sebesar 1.00, CFI sebesar 1.00, RFI sebesar 0.00 dan RMSEA sebesar 0.430.

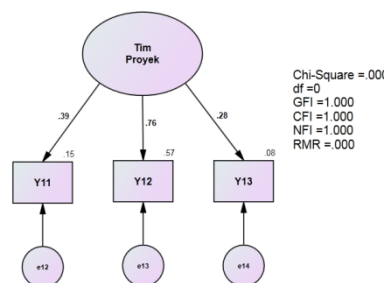
2. CFA Pembelajaran organisasi



Gambar 3. CFA Pembelajaran Organisasi

Gambar 3 menunjukkan *path diagram* yang menggambarkan hubungan antara variabel pembelajaran organisasi dengan indikatornya. Indikator yang kontribusinya paling kuat yaitu X₂₂ (komunikasi). Indeks pembelajaran organisasi didapatkan CMIN sebesar 8.388, GFI sebesar 1.00, AGFI sebesar 0.801, NFI sebesar 1.00, CFI sebesar 1.00, RFI sebesar 0.00 dan RMSEA sebesar 0.216.

3. CFA Tim Proyek



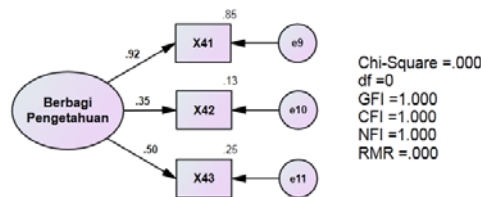
Gambar 4. CFA Tim Proyek

Gambar 4 menunjukkan *path diagram* yang menggambarkan hubungan antara variabel tim proyek dengan indikatornya. Indikator yang kontribusinya paling kuat yaitu Y₁₂ (pencapaian target proyek). Indeks pembelajaran organisasi didapatkan CMIN sebesar 7.222,



GFI sebesar 1.00, AGFI sebesar 0.829, NFI sebesar 1.00, CFI sebesar 1.00, RFI sebesar 0.00 dan RMSEA sebesar 0.198.

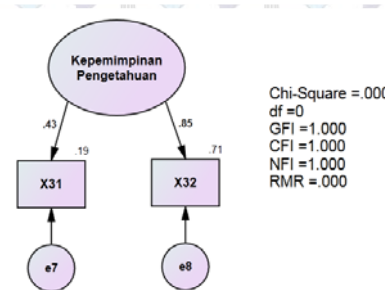
4. CFA Berbagi pengetahuan



Gambar 5. CFA Berbagi Pengetahuan

Gambar 5 menunjukkan *path diagram* yang menggambarkan hubungan antara variabel berbagi pengetahuan dengan indikatornya. Indikator yang kontribusinya paling kuat yaitu Y₄₁ (struktur). Indeks pembelajaran organisasi didapatkan CMIN sebesar 18.463, GFI sebesar 1.00, AGFI sebesar 0.625, NFI sebesar 1.00, CFI sebesar 1.00, RFI sebesar 0.00 dan RMSEA sebesar 0.331.

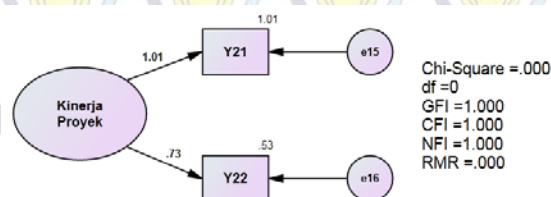
5. CFA Kepemimpinan Pengetahuan



Gambar 6. CFA Kepemimpinan Pengetahuan

Gambar 6 menunjukkan *path diagram* yang menggambarkan hubungan antara variabel kepemimpinan pengetahuan dengan indikatornya. Indikator yang kontribusinya paling kuat yaitu Y₄₁ (struktur). Indeks pembelajaran organisasi didapatkan CMIN sebesar 12.708, GFI sebesar 1.00, AGFI sebesar 0.648, NFI sebesar 1.00, CFI sebesar 1.00, RFI sebesar 0.00 dan RMSEA sebesar 0.369.

6. CFA Kinerja Proyek

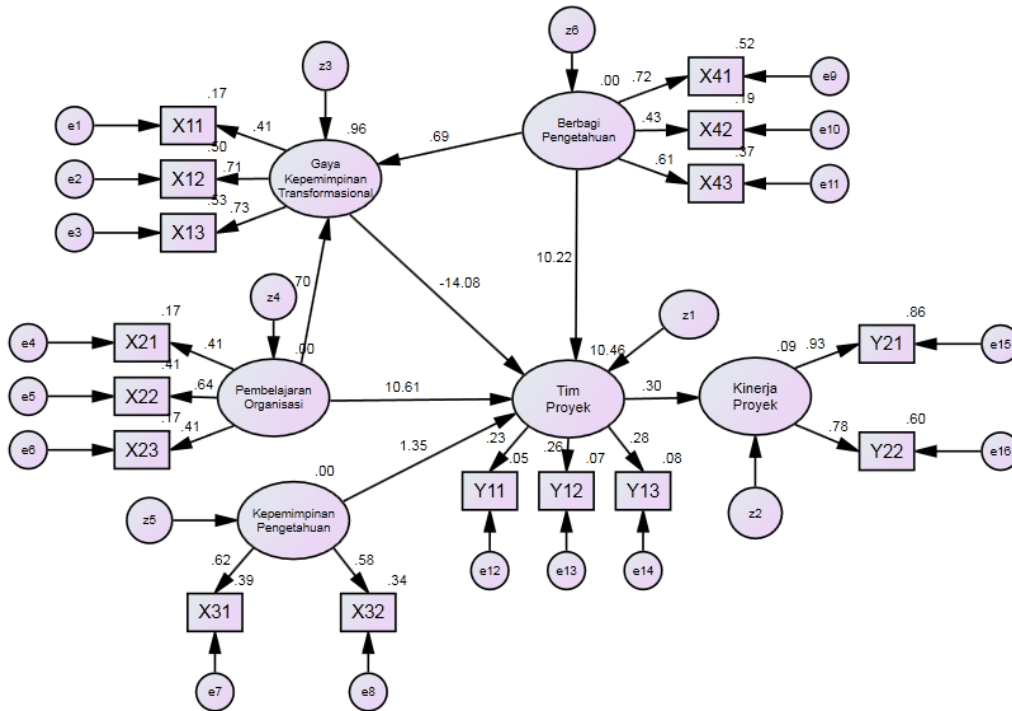


Gambar 7. CFA Kinerja Proyek

Gambar 7 menunjukkan *path diagram* yang menggambarkan hubungan antara variabel kinerja proyek dengan indikatornya. Indikator yang kontribusinya paling kuat yaitu Y₄₁ (struktur). Indeks pembelajaran organisasi didapatkan CMIN sebesar 23.488, GFI sebesar 1.00, AGFI sebesar 0.052, NFI sebesar 1.00, CFI sebesar 1.00, RFI sebesar 0.00 dan RMSEA sebesar 0.878.



B. PEMBAHASAN



Gambar 8. All Model Struktural

Gambar 8 menunjukkan hasil pengujian kelayakan model secara keseluruhan dengan tahap sebelumnya yaitu dengan melihat nilai indeks kecocokan. Indeks model secara keseluruhan didapatkan CMIN sebesar 3.391, GFI sebesar 0.805, AGFI sebesar 0.726, NFI sebesar 0.617, CFI sebesar 0.525, RFI sebesar 0.526 dan RMSEA sebesar 0.123. Model sudah bisa dianggap *fit* karena terdapat dua indeks yang memenuhi kriteria yaitu CMIN dan RFI. Hasil penelitian diperoleh berdasarkan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p-value* dan CR (*Critical Ratio*) seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Hipotesis	C.R	P	Keterangan
H1	-0,259	0,796	Tolak
H2	3,494	***	Terima
H3	0,271	0,787	Tolak
H4	3,576	***	Terima
H5	0,269	0,788	Tolak
H6	5,218	***	Terima
H7	3,257	0,001	Terima

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa ada tiga hipotesis yang ditolak yaitu H1, H3 dan H5 karena memiliki nilai $CR < 1,96$ dan $p\text{-value} > 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan melalui studi kasus di area Sidoarjo-Surabaya dengan perusahaan berbasis konstruksi baja sejumlah 5 perusahaan, data primer yang digunakan adalah angket kuesioner. Untuk metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan pengetahuan berpengaruh terhadap pembentukan tim proyek dengan nilai parameter C.R sebesar 3.494 dan Probabilitas kurang dari 0.001. Terdapatnya pengaruh pembentukan tim proyek dengan indikator *share* misi proyek yang dapat dipahami oleh anggota tim, pencapaian target proyek serta integrasi tim



terhadap kinerja proyek dalam *delivery* suatu proyek dan *training-education* yang dilakukan oleh perusahaan, hal ini diperkuat oleh hasil nilai parameter C.R sebesar 3,257 dan P sebesar 0,001.

Penelitian kedepannya dengan lintas sektoral (basis proses) diharapkan dapat mengimplementasikan pengaruh kepemimpinan pengetahuan dan gaya transformasional dengan data kompleksitas yang lebih besar dan faktor budaya organisasi perlu dipertimbangkan agar dapat dilihat pengaruh terhadap relasi kepemimpinan transformasional, kepemimpinan pengetahuan, pembelajaran organisasi, berbagi pengetahuan, tim proyek dan kinerja proyek. Kemajuan akan daya saing perusahaan jasa konstruksi tidak lepas dari proyek yang dihasilkan sesuai dengan misi yang direncanakan, rendahnya sumber daya manusia yang memahami akan misi proyek perlu mendapat perhatian khusus.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacon, Lynd D. 1997, *Using Amos for structural equation Modeling in market research, SPSS White Papper*, Lynd Bacon & Associates, Ltd.and SPSS Inc.
- Bass, B.M, Bernard M and Avolio, Bruce J, 2000. *Transformational Leadership And Organizational Culture*, "Public Administration Quarterly, Vol. 17:1, Hal. 112-121.
- Benjamin, L., and Flynn, F. 2006. *The Relationship Between Leadership Style and Regulatory Mode: Value From Fit? Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 100, Hal. 216-230.
- Ferdinand, A, 2000. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kendall, M., & Stuart, A. 1977. *The advanced theory of statistics. (Vol. 1)*.New York: MacMillan.
- Mládková, Ludmila. 2012. *Leadership In Management of Knowledge Workers. Journal of Social and Behavioral Sciences*, Vol. 41, Hal. 243 – 250.
- Mueller, Julia. 2013. *A specific knowledge culture: Cultural antecedents for knowledge sharing between project teams. European Management Journal*.
- Nizam Yusof, M., Abu Bakar, A, H. 2012. *Knowledge Management and Growth Performance in Construction Companies: A Framework. Journal of Social and Behavioral Sciences*, Vol 62, Hal. 128–134.
- Rauniar, R., dan Rawski, G. 2012. *Organizational Structuring and Project Team Structuring in Integrated Product Development Project International Journal of Production Economics*. Vol. 135, Hal. 939–952.
- Víctor Jesús, G, M., Jiménez-Barrionuevo, M, M., Gutiérrez-Gutiérrez, L. 2012. *Transformational Leadership Influence on Organizational Performance Through Organizational Learning and Innovation. Journal of Business Research*, Vol. 65, Hal. 1040-1050.
- Yang, Li-Ren., Huang, C, F., Hsu, T, J. 2013. *Knowledge Leadership to Improve Project and Organizational Performance. Journal of Project Management*.



Young S. David & O' Byrne Stephen F. 2001, *EVA dan Manajemen Berdasarkan Nilai*, Salemba Empat, Jakarta.

