

**PENGARUH KOMPETENSI INTERPERSONAL, KOMPETENSI
OPERASIONAL, KOMITMEN DAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA
KONSULTAN PENGAWAS (STUDI KASUS PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN PASER)**

Rosy Irdiyantie¹, Meutia², Mery Noviyanti³

Universitas Terbuka^{1,3}

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa²

E-mail: Irdiyantierosy@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi interpersonal, kompetensi operasional, komitmen dan tim kerja terhadap kinerja konsultan pengawas Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Paser. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja Konsultan Pengawas yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Paser yang berjumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 orang. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner serta analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis data menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi interpersonal (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,539. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi operasional (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,176. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,197. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tim kerja (X4) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,226, dan secara bersama-sama variable kompetensi interpersonal (X1), variable kompetensi operasional (X2), variable komitmen kerja (X3), dan variable tim kerja (X4) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Diharapkan agar Dinas PUTR Kabupaten Paser lebih memperhatikan kompetensi interpersonal dan kompetensi operasional yang dimiliki oleh pangawas, agar dapat ditingkatkan serta memberikan motivasi agar komitmen kerja dan tim kerja yang mereka miliki bisa lebih ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: Kompetensi Interpersonal, Kompetensi Operasional, Komitmen Kerja, Tim Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of interpersonal competence, operational competence, commitment and work team on the performance of supervisory consultants at the Public Works and Spatial Planning Department of Paser Regency. The research approach used in this research is a quantitative approach. The population determined in this research is the Supervisory Consultant workforce at the Paser Regency Public Works and Spatial Planning Service, totaling 59 people. The sampling technique used was a saturated sample so the number of samples in this study was 59

people. In this research, the research instrument used was a questionnaire and data analysis was carried out using multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of data analysis explain that there is a positive and significant influence of interpersonal competence (X1) on performance (Y) of 0.539. There is a positive and significant influence of operational competence (X2) on performance (Y) of 0.176. There is a positive and significant influence of work commitment (X3) on the performance variable (Y) of 0.197. There is a positive and significant influence of the work team (X4) on performance (Y) of 0.226, and together the interpersonal competence variable (X1), the operational competence variable (X2), the work commitment variable (X3), and the work team variable (X4) has an effect on the performance variable (Y). It is hoped that the Paser Regency PUTR Service will pay more attention to the interpersonal competence and operational competence of supervisors, so that it can be improved and provide motivation so that their work commitment and work teams can be further improved.

Keywords: *Interpersonal Competence, Operational Competency, Work Commitment, Work Team, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Hal ini menuntut semua organisasi yang berhubungan dengan pelayanan hak masyarakat agar menjadi organisasi yang kompetitif yang sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat.

Pembangunan infrastruktur di Kabupaten Paser merupakan bagian penting yang mempengaruhi perekonomian masyarakat Kabupaten Paser selain sektor lainnya. Keberhasilan pembangunan infrastruktur akan menjadi input atau masukan bagi seluruh sector pembangunan. Secara eksplisit, dampak yang diharapkan dari pembangunan infrastruktur adalah mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah menurunkan angka kemiskinan, menurunkan jumlah pengangguran, meningkatkan nilai investasi daerah dan lain lain (Indeks kepuasan layanan infrastruktur Kabupaten Paser, 2021).

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Paser sebagai instansi

yang menyelenggarakan urusan Pemerintah Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan dasar memegang peranan penting terhadap pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan infrastruktur masyarakat sesuai kewenangannya pada bidang infrastruktur wilayah atau proyek konstruksi.

Kegiatan proyek adalah kegiatan yang dilakukan satu kali atau sementara dalam jangka waktu terbatas dan dengan alokasi sumber daya tertentu untuk menghasilkan suatu produk atau devirable yang kriteria mutu telah ditentukan dengan jelas (Suharto,2001). Sedangkan konstruksi adalah suatu proses yang rencana dan spesifikasi rancangan dikonversikan dalam bentuk struktur dan fasilitas fisik (Barrie and Pulson, 1984).

Dalam proyek konstruksi, perlu adanya pengelolaan yang baik dan terarah sehingga tujuan akhir dapat tercapai. Tiga kendala proyek (*triple constraint*) dalam pengelolaan proyek yang perlu menjadi perhatian yakni biaya (cost), waktu (time) dan mutu (quality)

(Widyarsana, 2015). Ketiga hal tersebut akan sangat saling mempengaruhi dan memiliki peran penting dalam pelaksanaan proyek.

Dalam pelaksanaannya, proyek konstruksi akan melibatkan banyak pihak yang akan menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu kegiatan proyek konstruksi, baik itu dari lingkungan internal proyek yang bertanggungjawab secara langsung terhadap proses kegiatan yakni pemilik proyek (*owner*) atau principal (*employer/client*), pihak konsultan (perencana/pengawas), kontraktor, sub kontraktor, pemasok (*supplier*), maupun pihak eksternal yang berkontribusi secara tidak langsung terhadap proses kegiatan proyek antara lain Pemerintah sebagai regulator bagi kelangsungan proyek, institusi keuangan, masyarakat, faktor alam atau lingkungan, media masa, organisasi LSM lingkungan dan sebagainya (Husen, 2009; Latuperissa, 2007).

Peran penting Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Paser sebagai *owner* dan secara teknis pekerjaan fisik dibantu oleh konsultan pengawas yang secara operasional melaksanakan tugas sehari-hari dalam mengawasi pekerjaan kontraktor dan keberadaannya diatur dalam kontrak.

Kinerja konsultan pengawas digunakan sebagai pengukuran tingkat keefektifan yang menghubungkan kualitas produk kerja dan produktivitas konsultan. Dengan kata lain kinerja konsultan pengawas dapat digunakan untuk mendeskripsikan kerja, produk dan karakter umum serta proses pekerjaan. Kinerja pengawasan konsultan dinyatakan baik bila terlaksananya

pengawasan proyek sesuai dengan permintaan atau harapan pemilik.

Secara teknis pekerjaan, keberadaan konsultan pengawas di lokasi pekerjaan sangat diperlukan mengingat setiap tahap / fase pekerjaan harus selalu diawasi, sehingga bila terjadi permasalahan yang memerlukan solusi cepat dapat dikomunikasikan dengan pemilik proyek.

Kendala di lapangan pada tahap pelaksanaan proyek bukan hanya disebabkan faktor internal alam tetapi juga disebabkan oleh beberapa hal lain, antara lain koordinasi, komunikasi, administrasi pemberdayaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang optimal karena rendahnya pengawasan pihak konsultan pengawas terhadap proyek konstruksi terutama proyek bidang transportasi dan jaringan sumber daya air yang berpengaruh terhadap mutu proyek.

Penelitian ini memperluas studi-studi sebelumnya yang telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dan tim dalam konteks organisasi. Misalnya, penelitian oleh Robbins dan Judge (2008) mengenai komitmen kerja dan teori tim kerja, serta studi oleh Hayes (2006) dan Suchy (2000) mengenai kompetensi interpersonal. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan kompetensi operasional yang dikemukakan oleh Dougl's Cloud dalam Echdar (2013) yang menekankan pentingnya kemampuan operasional dalam manajemen usaha.

LANDASAN TEORI

Tinjauan Teori Kompetensi

Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan

atau tugas atas dasar keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Santiasih (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya

Tinjauan Teori Kompetensi Interpersonal

Menurut Hayes (2006), “bahwa kompetensi interpersonal merupakan kunci yang membedakan antara manager yang sukses dan yang tidak sukses. Pendapat lain, Suchy (2000) menyatakan, bahwa efektivitas kehidupan individu dan kehidupan pekerjaan seseorang hingga 80% merupakan sumbangan dari faktor kompetensi interpersonal”.

Indikator kompetensi interpersonal Hayes (2006) dan Suchy (2000):

1. Kemampuan Berkomunikasi

- Menyampaikan ide dan informasi dengan jelas.
- Mendengarkan dengan aktif dan empatik.
- Menggunakan bahasa tubuh yang mendukung komunikasi verbal.

2. Keterampilan Membina Hubungan

- Membangun hubungan yang positif dan saling percaya.
- Menghargai dan merespon perbedaan pendapat dengan terbuka.
- Menjaga hubungan yang baik dengan berbagai pihak.

3. Kemampuan Mengelola Konflik

- Menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif.
- Mengidentifikasi dan memahami sumber konflik.
- Menggunakan teknik mediasi dan negosiasi yang efektif.

4. Empati dan Kesadaran Diri

- Menunjukkan empati terhadap perasaan dan kebutuhan orang lain.
- Menunjukkan kesadaran diri terhadap dampak perilaku terhadap orang lain.
- Memahami dan mengelola emosi diri dengan baik.

5. Kemampuan Kerjasama dan Kolaborasi

- Bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama.
- Berkontribusi pada dinamika tim dengan ide dan dukungan.
- Menunjukkan fleksibilitas dan keterbukaan terhadap gagasan baru.

6. Kepemimpinan dan Pengaruh

- Menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk bekerja sama.
- Mengambil inisiatif dalam memimpin proyek atau tim.
- Membangun konsensus dan memimpin dengan integritas.

Tinjauan Teori Kompetensi Operasional

Menurut Dougl's Cloud dalam Echdar (2013) dikutip dari Sitepu (2017:41) kompetensi operasional merupakan sebuah kemampuan/kompetensi pada aspek penyusunan bentuk usaha dan sistem yang dipakai dalam menjalankan usaha. Indikator Kompetensi Operasional Sitepu (2017:41):

1. Kemampuan Perencanaan dan Pengorganisasian
 - Mampu menyusun rencana operasional yang terstruktur dan efektif.
 - Mengorganisasi sumber daya dengan baik untuk mencapai tujuan usaha.
 - Menyusun jadwal dan alur kerja yang jelas untuk semua kegiatan operasional.
2. Keterampilan Analisis dan Pengambilan Keputusan
 - Mampu menganalisis situasi dan masalah operasional dengan tepat.
 - Mengambil keputusan berdasarkan analisis data dan informasi yang akurat.
 - Mempertimbangkan berbagai alternatif dan konsekuensi dalam pengambilan keputusan.
3. Penguasaan Teknologi dan Sistem Operasional
 - Menguasai teknologi dan sistem informasi yang mendukung operasional.
 - Mengimplementasikan dan memanfaatkan sistem teknologi untuk efisiensi kerja.

- Meningkatkan penggunaan teknologi dalam memperbaiki proses operasional.
4. Keterampilan Manajemen Waktu dan Prioritas
 - Mampu mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - Menetapkan prioritas tugas berdasarkan urgensi dan dampaknya.
 - Mengoptimalkan penggunaan waktu untuk meningkatkan produktivitas.
 5. Keterampilan Pengendalian dan Evaluasi
 - Mampu mengontrol dan memantau pelaksanaan operasional sesuai rencana.
 - Melakukan evaluasi terhadap hasil operasional dan mengidentifikasi area perbaikan.
 - Mengimplementasikan umpan balik untuk meningkatkan kualitas operasional.
 6. Kemampuan Pengelolaan Sumber Daya
 - Mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, finansial, dan material dengan efisien.
 - Menjaga keseimbangan antara penggunaan sumber daya dan hasil yang diperoleh.
 - Meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya melalui perencanaan dan kontrol yang baik.
 7. Keterampilan Adaptasi dan Inovasi
 - Mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam operasional.

- Mengembangkan inovasi dalam metode dan proses operasional.
 - Mengimplementasikan solusi kreatif untuk mengatasi masalah operasional.
8. Kepatuhan terhadap Prosedur dan Kebijakan
- Mematuhi prosedur dan kebijakan operasional yang berlaku.
 - Menjaga standar operasional dan kualitas sesuai dengan regulasi yang ada.
 - Melakukan audit internal untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan.

Tinjauan Teori Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasi adalah komponen perilaku yang dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu proses pekerja. Persetujuan resmi adalah pejabat yang menyetujui rapat apalagi, seiring dengan niat dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008).

Indikator Komitmen Kerja (Robbins dan Judge, 2008):

1. Afiliasi dan Identifikasi dengan Organisasi
 - Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
 - Menunjukkan kesetiaan dan loyalitas terhadap organisasi.
 - Merasa identitas pribadi terkait dengan identitas organisasi.
2. Niat untuk Bertahan dalam Organisasi
 - Memiliki niat untuk tetap bekerja di organisasi dalam jangka panjang.

- Tidak memiliki rencana untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
 - Berusaha untuk meningkatkan kontribusi dan kinerja dalam organisasi.
3. Keterlibatan dan Partisipasi dalam Organisasi
- Aktif berpartisipasi dalam kegiatan dan program organisasi.
 - Menunjukkan inisiatif dalam berbagai kegiatan dan proyek organisasi.
 - Berkomitmen untuk mendukung tujuan dan misi organisasi.
4. Kepuasan Kerja
- Merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.
 - Menganggap pekerjaan sebagai hal yang berarti dan memuaskan.
 - Menyukai lingkungan kerja dan budaya organisasi.
5. Keterikatan Emosional terhadap Organisasi
- Merasa terikat secara emosional dengan rekan kerja dan pimpinan.
 - Merasa terinspirasi dan termotivasi oleh nilai-nilai dan tujuan organisasi.
 - Menyambut tantangan dan perubahan dalam organisasi dengan positif.

Tinjauan Teori Tim Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2008) tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator Tim Kerja (Robbins dan Timothy 2008):

1. Kolaborasi dan Sinergi

- Anggota tim bekerja sama dengan harmonis untuk mencapai tujuan bersama.
- Adanya sinergi di mana hasil kerja tim lebih besar daripada jumlah kontribusi individu.
- Anggota tim berbagi ide, sumber daya, dan informasi dengan efektif.

2. Komunikasi yang Efektif

- Anggota tim terbuka dalam berkomunikasi, baik dalam hal ide, umpan balik, maupun masalah.
- Memiliki saluran komunikasi yang jelas dan efektif antar anggota tim.
- Menggunakan berbagai media komunikasi (langsung, email, telepon) untuk memastikan informasi tersampaikan dengan baik.

3. Kepemimpinan dan Tanggung Jawab

- Tim memiliki pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi anggota tim.
- Setiap anggota tim memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tujuan tim.
- Pemimpin tim mampu mengelola konflik dan memfasilitasi diskusi konstruktif.

4. Tujuan Bersama

- Semua anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan visi tim.

- Anggota tim berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama dan bekerja searah.

- Setiap anggota memahami peran dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan tim.

5. Penghargaan dan Motivasi

- Anggota tim merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya.
- Sistem penghargaan dan insentif yang mendukung kinerja tim.
- Adanya dorongan dan motivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kualitas kerja tim.

6. Dukungan dan Kepercayaan

- Anggota tim saling mendukung dan mempercayai satu sama lain.
- Menciptakan lingkungan yang aman untuk berbagi ide dan menerima kritik konstruktif.
- Anggota tim menunjukkan kepercayaan dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.

7. Keterampilan dan Kompetensi

- Anggota tim memiliki keterampilan dan kompetensi yang saling melengkapi.
- Adanya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan anggota tim.
- Tim secara terus-menerus mengembangkan dan memperbarui keterampilan sesuai dengan kebutuhan.

Tinjauan Teori Kinerja

“Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau

suatu profesi dalam waktu tertentu”.
(Hamali, 2018).

Indikator Kinerja (Hamali, 2018):

1. Kualitas Hasil Kerja

- Hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.
- Produk atau hasil kerja bebas dari kesalahan atau cacat.
- Memenuhi atau melampaui harapan pelanggan atau atasan.

2. Produktivitas

- Jumlah output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- Efisiensi dalam menggunakan sumber daya (waktu, bahan, tenaga kerja).
- Mampu menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- Mematuhi deadline dan tenggat waktu yang telah ditetapkan.
- Menunjukkan konsistensi dalam menyelesaikan tugas pada waktu yang ditentukan.

4. Inisiatif dan Inovasi

- Menunjukkan kreativitas dan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru.
- Mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah atau meningkatkan proses kerja.
- Berkontribusi pada pengembangan produk atau proses baru yang inovatif.

5. Kepatuhan terhadap Standar dan Kebijakan

- Mematuhi prosedur, kebijakan, dan regulasi yang berlaku.
- Menunjukkan kesadaran dan kepatuhan terhadap norma dan etika kerja.
- Memastikan semua kegiatan dan output sesuai dengan standar yang ditetapkan.

6. Kerjasama dan Kolaborasi

- Bekerja efektif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.
- Membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan pihak terkait.
- Berkontribusi pada dinamika tim dengan berbagi pengetahuan dan sumber daya.

7. Pengembangan Diri dan Keterampilan

- Melakukan pembelajaran dan pengembangan diri secara berkelanjutan.
- Meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan.
- Aktif mencari kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan profesional.

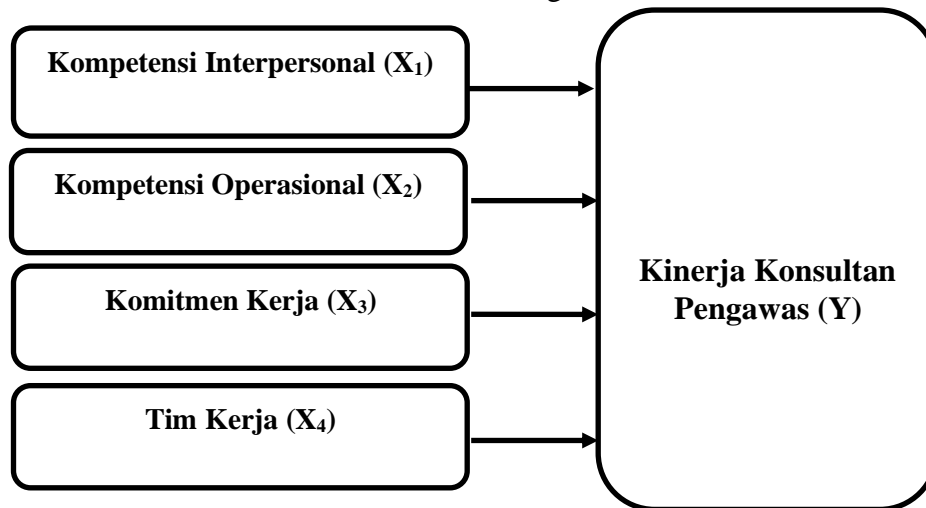
8. Pengelolaan Waktu dan Prioritas

- Mengatur waktu dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada.
- Menentukan prioritas pekerjaan dengan tepat untuk mencapai hasil yang optimal.
- Mengelola beban kerja dengan baik untuk menghindari penumpukan tugas.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena dilihat dari analisis data. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja Konsultan Pengawas yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Paser yang berjumlah 59

orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling*, karena populasinya kurang dari 100 maka menggunakan teknik sampel jenuh. Maka yang diambil menjadi sampel penelitian sebanyak 59 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Konsep

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dari variabel variabel Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), variable Tim Kerja (X4), dan variable Kinerja (Y). dapat dikatakan valid seluruhnya, karena seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,2564$ pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, semua pernyataan kuesioner pada setiap variabel dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari seluruh item pernyataan kuesioner variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yang berarti bahwa item pernyataan pada seluruh variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel sebagai *instrument* alat ukur penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Interpersonal

Berdasarkan hasil analisis data dari 59 orang pengawas Dinas PUTR Kabupaten Paser, 33 orang atau 55,9% merasa kompetensi interpersonal yang dimiliki masih rendah dan 13 orang atau 22% merasa kemampuan interpersonal yang dimiliki sudah tinggi.

Kompetensi Operasional

Berdasarkan hasil analisis data dari 59 orang pengawas Dinas PUTR Kabupaten Paser, 41 orang atau 69,5% merasa kompetensi operasional yang dimiliki masih rendah dan 15 orang atau 25.4% merasa kemampuan interpersonal yang dimiliki sudah tinggi.

Komitmen Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis data dari 59 orang pengawas Dinas PUTR Kabupaten Paser, 26 orang atau 44,1% merasa komitmen kerja yang dimiliki sudah tinggi dan 25 orang atau 42.4% merasa komitmen kerja yang dimiliki masih rendah.

Tim Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis data dari 59 orang pengawas Dinas PUTR Kabupaten Paser, 31 orang atau 52,5% merasa tim kerja yang dimiliki sudah baik dan 18 orang atau 30.5% merasa tim kerja yang dimiliki kurang baik.

Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data, dari 59 orang pengawas Dinas PUTR Kabupaten Paser, 37 orang atau 62,7% merasa kinerja yang dimiliki sudah baik dan 18 orang atau 30.5% merasa kinerja yang dimiliki sudah tinggi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.295	1.463		2.252	.028		
Interpersonal	.539	.071	.575	7.554	.000	.493	2.028
Operasional	.176	.070	.174	2.496	.016	.587	1.704
Komitmen	.197	.092	.145	2.136	.037	.620	1.614
Tim Kerja	.226	.072	.203	3.126	.003	.675	1.481

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh hasil persamaan regresi dapat diinterpretasi sebagai berikut:

α Ketika variable Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), variable Tim Kerja (X4) bernilai sama dengan nol, maka nilai dari Variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 3,295.

β_1 Ketika variabel Kompetensi Interpersonal (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,539.

β_2 Ketika variabel Kompetensi Operasional (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,176.

β_3 Ketika variabel Komitmen Kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,197.

β_4 Ketika variabel Tim Kerja (X4) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,226.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	3.295	1.463				2.252
Interpersonal	.539	.071	.575	7.554	.000	.493	2.028
Operasional	.176	.070	.174	2.496	.016	.587	1.704
Komitmen	.197	.092	.145	2.136	.037	.620	1.614
Tim Kerja	.226	.072	.203	3.126	.003	.675	1.481

a. Dependent Variable: Kinerja

Perumusan hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$:

- H_0 = Tidak terdapat pengaruh Variabel Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), variable Tim Kerja (X4) secara parsial terhadap Variabel Kinerja (Y).
- H_a = Terdapat pengaruh Variabel Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), variable Tim Kerja (X4) secara parsial terhadap Variabel Kinerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05, dan t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh Variabel Kompetensi

Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), variable Tim Kerja (X4) secara parsial terhadap Variabel Kinerja (Y).

- Jika nilai sig > 0,05, dan t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), variable Tim Kerja (X4) secara parsial terhadap Variabel Kinerja (Y).

t tabel = t (α ; n-k-1) = t (0,05 ; 59-4-1) = 2,00488

- Pengujian Hipotesis Pertama (H_a^1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel Kompetensi Interpersonal (X1) terhadap

variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,483 > t$ tabel $2,00488$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a^1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi Interpersonal (X1) secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel Kompetensi Interpersonal (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,539$.

- 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_a^2)
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel Kompetensi Operasional (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,206 > t$ tabel $2,00488$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a^2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi Operasional (X2) secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel Kompetensi Operasional (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,176$.
- 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_a^3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel Komitmen Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,388 > t$ tabel $2,00488$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a^3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Komitmen Kerja (X3) secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel Komitmen Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,197$.

- 4) Pengujian Hipotesis Keempat (H_a^4)
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel Tim Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,388 > t$ tabel $2,00488$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a^4 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Tim Kerja (X4) secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel Tim Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,226$.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004.072	4	251.018	73.888	.000 ^b
	Residual	183.453	54	3.397		
	Total	1187.525	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tim Kerja, Komitmen, Operasional, Interpersonal

Perumusan hipotesis uji F tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

$H_0 : \beta_i = 0$, yaitu secara bersama-sama variabel Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), dan variable Tim Kerja (X4) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

$H_a : \beta_i \neq 0$, yaitu secara bersama-sama Variabel Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), dan variable Tim Kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji f adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, dan F hitung $>$ F tabel maka terdapat pengaruh Variabel Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), dan variable Tim Kerja (X4) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, dan F hitung $<$ F tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), dan variable Tim Kerja (X4) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

F tabel = F (α ; k-1; n-k) = F (0,05 ; 5-1 ; 59-4-1) = 2,54

Hasil uji F untuk variabel bebas diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 73,888$ dengan tingkat $P_{\text{value}} = 0,000$. Dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat F_{tabel} sebesar 2,54 yang diperoleh dari F_{tabel} (95% ; 5-1 : 59-4-1). Dapat dilihat bahwa $F_{\text{hitung}} (73,888) > (2,54) F_{\text{tabel}}$ atau $P_{\text{value}} (0,000) < (0,05) \alpha$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka secara bersama-sama variable Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), dan variable Tim Kerja (X4) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Uji Korelasi

Nilai $R = 0,920$ artinya besarnya hubungan variable Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), dan variable Tim Kerja (X4) dengan variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 92,0%, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variable Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), dan variable Tim Kerja (X4) dengan variabel Kinerja (Y).

Uji Determinasi

Nilai Adjusted R Square = 0,834 artinya kontribusi variable Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), dan variable Tim Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 83,4%, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Dengan kata lain, sebesar 83,4% variasi variabel Kinerja

(Y) dapat dijelaskan oleh variasi variable Kompetensi Interpersonal (X1), variable Kompetensi Operasional (X2), variable Komitmen Kerja (X3), dan variable Tim Kerja (X4).

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi

Interpersonal Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pengawas Pada Dinas PUTR Kabupaten Paser. Besarnya pengaruh variabel Kompetensi Interpersonal (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,539 atau 53,9%.

Pada Dinas PUTR Kabupaten Paser kompetensi interpersonal pengawas masih di anggap kurang karena masih terdapat pengawas yang kurang bisa menerima masukan dan kritikan dari pengawas yang lain maupun dari Dinas PUTR terkait dengan hasil pekerjaan mereka. Selain itu masih terdapat pengawas yang tidak mampu bekerja sama dengan tim yang lainnya karena merasa memiliki kemampuan yang lebih dan tidak memerlukan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pengawas pada Dinas PUTR Kabupaten Paser juga tidak saling memotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun mereka dapat saling berkoordinasi, hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja mereka.

2. Pengaruh Kompetensi

Operasional Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi operasional terhadap kinerja pengawas Dinas

PUTR Kabupaten Paser. Besarnya pengaruh variabel Kompetensi Operasional (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,176 atau 17,6%.

Pada Dinas PUTR Kabupaten Paser kompetensi operasional pengawas masih di anggap kurang karena masih terdapat pengawas yang kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya, masih terdapat pegawai yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu masih terdapat pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan sama sekali terkait dengan bidang pekerjaannya sehingga mereka sulit untuk membuat rencana kerja yang akan mereka laksanakan. Beberapa pegawai juga belum mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang baru dan tidak mampu untuk mengembangkan kreativitas dan mengimplementasikan panduan pekerjaan yang diberikan.

3. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja terhadap kinerja pengawas pada Dinas PUTR Kabupaten Paser. Besarnya pengaruh variabel Komitmen Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,197 atau 19,7%.

Pada Dinas PUTR Kabupaten Paser yang meliputi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif pegawai cenderung memberikan loyalitas maksimal kepada kantor sehingga dapat dikatakan komitmen kerja pegawai berada pada tingkat komitmen yang kuat, sebagian besar

pegawai merasa senang menghabiskan karirnya dengan pekerjaan yang dikerjakan karena dianggap tidak terlalu berat, disisi lain beberapa pegawai juga merasa bahwa akan sulit mendapatkan pekerjaan yang lain jika tidak bekerja sama dengan Dinas PUTR.

4. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tim berpengaruh terhadap kinerja pengawas pada Dinas PUTR Kabupaten Paser. Besarnya pengaruh variabel Tim Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,226 atau 22,6%.

Pada Dinas PUTR Kabupaten Paser tim kerja pengawas dianggap sudah baik. Telah ditetapkan tujuan yang jelas sebelum melaksanakan pekerjaan dalam bentuk perencanaan yang matang, dalam melaksanakan pekerjaan tim kerja merasa memiliki tujuan yang sama dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan. Dalam hal komunikasi dan koordinasi sudah terjalin dengan baik sehingga setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan, meskipun kadang kala tidak tepat waktu namun sikap terbuka antar pegawai membuat pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan arah yang diharapkan.

Dalam hal pengambilan keputusan, pengawas pun memiliki sikap yang kooperatif sehingga setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama melibatkan seluruh anggota tim serta merangkul setiap opini yang

muncul sehingga aspek suasana kepercayaan mudah dicapai dalam kerjasama tim yang terjalin dengan adanya partisipasi setiap anggota sebagai wujud rasa saling memiliki dan mendukung antar sesama pegawai misalnya pada saat melakukan pekerjaan yang membutuhkan koordinasi tinggi saat pegawai harus terbagi-bagi dalam beberapa kelompok kerja maka semua tim menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan sesuai arahan koordinator.

KESIMPULAN

1. Kompetensi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas pada Dinas PUTR Kabupaten Paser. Semakin tinggi kompetensi interpersonal yang dimiliki oleh seorang pengawas, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pengawas. Begitupun sebaliknya, jika kompetensi interpersonal yang dimiliki pengawas rendah, maka kinerja yang dihasilkan oleh pengawas juga akan rendah. Pada Dinas PUTR Kabupaten Paser, kompetensi interpersonal pengawas masih tergolong rendah, sehingga kinerja pengawas pun menjadi rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hayes (2006) yang menegaskan bahwa kompetensi interpersonal adalah kunci yang membedakan antara manajer yang sukses dan yang tidak sukses. Begitu pula dengan pendapat Suchy (2000), yang menyatakan bahwa efektivitas kehidupan individu dan pekerjaan hingga 80%

dipengaruhi oleh faktor kompetensi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kompetensi interpersonal dapat secara signifikan meningkatkan kinerja konsultan pengawas.

2. Kompetensi operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas pada Dinas PUTR Kabupaten Paser. Semakin tinggi kompetensi operasional yang dimiliki oleh seorang pengawas, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pengawas. Begitupun sebaliknya, jika kompetensi operasional yang dimiliki pengawas rendah, maka kinerja yang dihasilkan oleh pengawas juga akan rendah. Pada Dinas PUTR Kabupaten Paser, kompetensi operasional pengawas masih tergolong rendah, sehingga kinerja pengawas pun menjadi rendah. Temuan ini mendukung teori Dougl's Cloud dalam Echdar (2013), yang menyatakan bahwa kompetensi operasional adalah kemampuan dalam aspek penyusunan usaha dan sistem yang digunakan dalam menjalankan usaha. Kompetensi operasional yang baik memungkinkan konsultan pengawas untuk menyusun strategi, mengelola waktu, dan menggunakan teknologi secara efektif, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas pada Dinas PUTR Kabupaten Paser. Semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki oleh

seorang pengawas, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pengawas. Begitupun sebaliknya, jika komitmen kerja yang dimiliki pengawas rendah, maka kinerja yang dihasilkan oleh pengawas juga akan rendah. Pada Dinas PUTR Kabupaten Paser, komitmen kerja pengawas sebagian besar tergolong tinggi. Hasil ini konsisten dengan penelitian Robbins dan Judge (2008), yang menunjukkan bahwa komitmen kerja adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja individu. Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa komitmen yang tinggi memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi. Hal ini memperkuat argumen bahwa meningkatkan komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja konsultan pengawas.

4. Tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas pada Dinas PUTR Kabupaten Paser. Semakin baik tim kerja yang dimiliki oleh seorang pengawas, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pengawas. Begitupun sebaliknya, jika tim kerja yang dimiliki pengawas kurang baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh pengawas juga akan rendah. Pada Dinas PUTR Kabupaten Paser, tim kerja pengawas sudah tergolong baik. Penemuan ini mendukung teori Robbins dan Timothy (2008), yang mengemukakan bahwa tim kerja adalah kelompok di mana usaha

individu menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah kontribusi individu. Kerja tim yang solid memfasilitasi komunikasi yang lebih baik, pengambilan keputusan yang lebih cepat, dan pencapaian tujuan bersama dengan lebih efektif. Ini menunjukkan pentingnya pengembangan tim yang kohesif dalam meningkatkan kinerja konsultan pengawas.

REKOMENDASI

1. Diharapkan dapat memperhatikan terkait pengembangan kompetensi interpersonal pengawas dengan melakukan *breafing* atau penyampaian-penyampaian terkait dengan membangun kompetensi interpersonal pengawas sehingga dapat meningkatkan kinerja pengawas.
2. Diharapkan dapat memperhatikan terkait pengembangan kompetensi operasional pengawas dengan memberikan pelatihan terkait dengan membangun kompetensi operasional pengawas sehingga dapat meningkatkan kinerja pengawas.
3. Diharapkan dapat terus memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan lagi komitmen kerja yang dimiliki, karena dengan komitmen kerja yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga dapat lebih tinggi.
4. Diharapkan dapat terus memperkuat hubungan dengan tim kerja dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan membentuk tim kerja yang solid, maka akan memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta pekerjaan yang dihasilkan akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadi. (2009). *Konsultan Pengawas dalam Pelaksanaan Proyek* dalam Ilmusipil.Com
- Alisyahbana, Farid, dkk. 2015. *Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pendamping UPPKH (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang*. Jurnal Neo-bis, vol.9, no.2
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta. Edisi Revisi VI. Jakarta
- Baron, Robert A. and Jerald Greenberg, 2000. *Behaviour in Organizations*. New York: McGraw Hill.
- Buhrmester, D. (1996). Need fulfillment, interpersonal competence, and the developmental context of early adolescent friendship. In W. M. Bukowski, A. F. Newcomb, & W. W. Hartup (Eds.), *The company they keep: Friendship in childhood and*
- Chickering, Arthur, & Reisser, Linda. (1993). *Education and Identity*. Josey-Bass: San francisco, CA 1993.
- Chappelow, C. and Leslie, J. B. 2001. *Throwing the Right Switches: How to Keep Your Executive Career on Track*. Leadership

- in Action. Volume 20, Number 6/ 2001.
- Darmawan, A. (2002). *Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan keterlibatan kerja pada tenaga perawat*. Jurnal Psikodinamik, 4(2), 103—112.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Elsayed-Elkhouly, Sayed M 2001. *Core Competency as a Competitive Advantage in Service Operations Management: A Comparative Study*. Source: Global Competitiveness American Society for Competitiveness. [Http//www.accessmylibrary.com/com2/browse_JJ_G0](http://www.accessmylibrary.com/com2/browse_JJ_G0)
- Ervianto, W.I. (2005). *Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Andi
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, A. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi offset
- Handfield, R. 2006. *Faith in the Moral Integrity of Others*. http://www.career superstar.com/interpersonal_competence/
- Hayes, J. 2006. *Interpersonal Skills at Work*. Retrived from: <http://www.workpsychologyarena.com/books/book.asp?isbn=0415227755>. 10 Oktober 2006
- Husen, A. (2009). *Manajemen Proyek: Perencanaan, penjadwalan, dan pengendalian proyek*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Jus Samuel Sihotang. 2019. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Operasional Terhadap Kinerja Start-Up Bisnis Di Kota Medan*.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Komala Sari, Yanti. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai*. Jurnal Manajemen Bisnis. ISSN:1979-3294.
- Latuperissa, J.E. (2007). *Kerangka Penentuan Biaya Kontijensi di Dalam Pelaksanaan Konstruksi*. Institut Teknologi Bandung
- Lubis Joharis & Jaya Indra (2021) *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*, Pusdikra Mitra Jaya. Medan
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Salemba Emman Patria.
- Moehariono. (2012). *Pengakuan Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas:

- South-Western Cengage Learning
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pandelaki, M. T. (2018). *Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong*. Jurnal Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu Vol. 6, No. 5, 35-46
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rukmana, I. J. (2020). *The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance*. Almanac: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(2),190–196.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suchy, S. (2000). *Personal Change And Leadership Development: A Process Of Learning How To Learn*. Paper presented to ICTOP Annual Victoria, Canada. Retrieved From: <http://www.city.ac.uk/ictop/suchy-2000.html>.
- Stephenmarks. (2006). *Interpersonal Competence*.
<http://www.stephenmarks.com/interpersonal-competence.htm>
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. (2010). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Simamora, Bilson. (2010). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Surabaya: Pustaka Utama.
- Sharma, Rahul., & Mani, Puja. (2012). ‘Effective And Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations’. International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research, vol.1, no.8, pp.154-171
- Santiasih, Ni Wayan. (2013). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 3. No 1. Hal 1-10.
- Suwatno dan Priansa. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sidanti, H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Vol. 9, No. 1, 44-53.
- Saftian Pradana, dkk (2016). *Pengaruh Kompetensi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III Buleleng*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- (Cetakan ke-8). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kelimabelas. Alfabeta. Bandung
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapanbelas. Bumi Aksara. Jakarta
- Sintya Kumala Dewi, dkk. (2018). *Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amertha Lintas Persada di Surabaya*. Jurnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue 3
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sabitah Octasyah Bansich (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada PT Wahana Lentera Raya Gres*.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ulvatunajah, Novia., & Cahyospupro, Wibowo. (2019). *Analisis kerjasama tim dan efisiensi kerja karyawan PT. Sygma Exa Grafika Bandung*. Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. pp.1184-1193.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.