

PERAN PROJECT SUPPORT OFFICER UNTUK PROYEK POWER PLANT 1.060 MW DENGAN MAIN KONTRAKTOR PERUSAHAAN CHINA DI KABUPATEN BULUNGAN KALIMANTAN UTARA**Taslim Lubis¹ dan Wahyu Indra Sakti²**

¹Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1 Jakarta
taslim.lubis58@gmail.com

²Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1 Jakarta
wahyusaidi@gmail.com

Masuk: 16-04-2024, revisi: 08-06-2024, diterima untuk diterbitkan: 26-06-2024

ABSTRACT

This research aims to analyze the factors that influence the successful leadership of the project support officer for the 1,060 MW power plant project in North Kalimantan, Bulungan Regency and analyze how these factors can influence the successful leadership role of the project support officer for the 1,060 MW power plant project in North Kalimantan, Regency. Bulungan. There are two benefits to this research, the theoretical benefit, it can provide information about key success factors that influence the leadership of project support officers in working with the main contractor of Chinese companies. It is hoped that the practical benefits will provide a general overview of the sustainability of the 1,060 MW power plant project in North Kalimantan. Quantitative research method with survey method. The location of the research object is the 1,060 MW Power Plant Project in North Kalimantan, located in the Kalimantan Industrial Park Indonesia (KIPI) Bulungan Regency. The results of this research are 10 key leadership factors and 10 project support officer factors, both of which have a very important role in the success of the 1,060 MW power plant project in North Kalimantan, Bulungan Regency.

Keywords: leadership; project support officer; key success factor

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sukses kepemimpinan project support officer proyek power plant 1.060 MW di Kalimantan Utara Kabupaten Bulungan dan menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi peran sukses kepemimpinan project support officer proyek power plant 1.060 MW di Kalimantan Utara Kabupaten Bulungan. Ada dua manfaat penelitian ini manfaat teoritis, dapat memberikan informasi tentang key success factor yang mempengaruhi kepemimpinan project support officer dalam bekerja sama dengan main contractor perusahaan China. Manfaat praktis, diharapkan bisa menjadi gambaran umum keberlanjutan proyek power plant 1.060 MW di Kalimantan Utara. Metode penelitian kuantitatif dengan metode survei. Lokasi objek penelitian yaitu di Proyek Power Plant 1.060 MW berada di Kalimantan Utara berlokasi di Kalimantan Industrial Park Indonesia (KIPI) Kabupaten Bulungan. Hasil dari penelitian ini terdapat 10 faktor kunci kepemimpinan dan 10 faktor project support officer dimana keduanya memiliki peran yang sangat penting untuk kesuksesan proyek power plant 1.060 MW di Kalimantan Utara Kabupaten Bulungan.

Kata Kunci: kepemimpinan; *project support officer*; *key success factor*

1. PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan, faktor kepemimpinan mempengaruhi peranan yang sangat penting disebabkan oleh seorang pemimpin berfungsi untuk menjalankan dan mengarahkan suatu sistem organisasi untuk mencapai sasaran yang diharapkan. Dengan demikian, tercapai atau tidaknya suatu usaha bergantung kepada kualitas kepemimpinan dari pemimpinnya. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan benar serta memiliki pola pikir dan langkah pemecahan masalah dengan meminimalkan risiko yang terjadi.

Project support officer yang dijadikan subjek penelitian ini memiliki penguasaan bahasa asing sebaik penguasaan bahasa aslinya. Dalam hal ini, untuk melakukan penerjemahan yang baik antara bahasa Mandarin dan bahasa Indonesia. *Project support officer* dituntut untuk memiliki pemahaman yang kuat terhadap bahasa Mandarin.

Penelitian ini akan dilakukan di Proyek Pembangunan *Power Plant* yang berada di Kawasan Industri Tanah Kuning PT. Kalimantan Industrial Park Indonesia, Desa Mangkupati, Kecamatan Tanjung Palas Timur, Kabupaten Bulungan,

Kalimantan Utara. Kapasitas 1.060 MW dengan 2 pembangkit utama yaitu 2 x 150 MW dan 2 x 380 MW. Proyek ini sudah dimulai pembangunannya sejak Januari 2022 dan diharapkan selesai Agustus 2025.

Rumusan Masalah

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi sukses kepemimpinan *project support officer* pada proyek *power plant* 1.060 MW di Kalimantan Utara Kabupaten Bulungan.
2. Bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi sukses kepemimpinan *project support officer* pada proyek *power plant* 1.060 MW di Kalimantan Utara Kabupaten Bulungan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sukses kepemimpinan *project support officer* proyek *power plant* 1.060 MW di Kalimantan Utara Kabupaten Bulungan.
2. Menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi sukses kepemimpinan *project support officer* proyek *power plant* 1.060 MW di Kalimantan Utara Kabupaten Bulungan.

Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepemimpinan berkaitan dengan peran seorang pemimpin dalam mengelola suatu organisasi atau pekerjaan untuk mencapai hasil yang baik. Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat dengan kemampuan pemimpin untuk mengarahkan secara bijaksana (Fernando et al, 2020). Sedangkan menurut Sutikno (2018), semua individu memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin, perbedaannya hanya terletak pada tingkat bakat alamiah mereka. Purwanggono (2020), seorang pemimpin dapat menetapkan tugas dan menunjukkan sikap yang sesuai dengan kapasitas dan kondisi khusus dari para bawahannya.

Peran kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam pencapaian tujuan dan pertumbuhan organisasi. Karena itu, fungsi kepemimpinan dianggap sebagai usaha yang krusial dalam mengelola dan menjaga keseimbangan organisasi. Seperti yang disebutkan oleh Yongki (2014), ada beberapa peran kepemimpinan, yaitu:

1. Peran pemimpin dalam menetapkan arah, yakni pemimpin harus memiliki pemahaman tentang tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.
2. Tugas pemimpin sebagai perwakilan dan juru bicara birokrasi, ini berarti pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengoordinasikan semua anggota dan mewakili mereka dalam berinteraksi dengan pihak luar untuk meningkatkan kinerja organisasi.
3. Peran pemimpin sebagai komunikator, bertujuan untuk memfasilitasi komunikasi yang efektif baik di dalam maupun di luar organisasi, sebagai upaya untuk pengembangan organisasi.
4. Fungsi pemimpin sebagai mediator, mengacu pada peran yang diperlukan dalam menangani dan menyelesaikan konflik atau masalah. Pemimpin diharapkan memiliki kemampuan mediasi yang baik dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

Layanan Konstruksi

Menurut Ervianto (2005) kontraktor adalah orang atau badan yang menerima pekerjaan menyelenggarakan pelaksanaan pekerjaan sesuai biaya yang telah ditetapkan berdasarkan gambar rencana dan peraturan serta syarat-syarat yang ditetapkan. Para pihak dalam kontrak konstruksi, yaitu pengguna jasa dan penyedia jasa. Penyedia jasa terdiri atas perencana konstruksi, pelaksana konstruksi, dan pengawas konstruksi.

Kontrak konstruksi adalah sebuah perjanjian hukum yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang terlibat dalam suatu proyek konstruksi. Para pihak dalam kontrak konstruksi umumnya meliputi:

1. Pemilik proyek (*Owner*)
Pemilik proyek adalah pihak yang memerlukan atau memesan pekerjaan konstruksi. *Owner* adalah pemilik lahan atau fasilitas yang akan dibangun atau direnovasi. Pemilik proyek mengeluarkan kontrak konstruksi dan bertanggung jawab atas pembiayaan proyek.
2. Kontraktor utama (*General contractor*)
Kontraktor utama adalah pihak yang memenangkan kontrak utama dari pemilik proyek. Kontraktor utama bertanggung jawab atas pelaksanaan proyek secara keseluruhan. Kontraktor utama dapat menjalankan proyek sendiri atau mengontrakkan pekerjaan kepada subkontraktor.
3. Subkontraktor (*Subcontractor*)

Subkontraktor adalah pihak yang disewa oleh kontraktor utama untuk melaksanakan sebagian pekerjaan di bawah kontraktor utama. Subkontraktor khususnya bertanggung jawab untuk spesifikasi pekerjaan tertentu, seperti instalasi listrik, pemasangan pipa atau pekerjaan struktural tertentu.

4. Konsultan (*Consultant*)
Konsultan adalah profesional yang dapat disewa oleh pemilik proyek atau kontraktor utama untuk memberikan layanan khusus dalam proyek. Ini termasuk arsitek, insinyur sipil, manajer proyek dan ahli hukum. Konsultan dapat memberikan saran teknis dan manajemen selama proyek.
5. Suplier dan vendor (*Suppliers*)
Supplier menyediakan bahan, peralatan, dan barang yang dibutuhkan untuk proyek konstruksi. Supplier biasanya berperan dalam pasokan material konstruksi dan peralatan.
6. Pekerja konstruksi (*Construction workers*)
Para pekerja konstruksi adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan fisik di lapangan, seperti tukang batu, tukang kayu, tukang pipa, dan sebagainya. Pekerja konstruksi bekerja di bawah pengawasan kontraktor utama dan subkontraktor.
7. Pihak ketiga (*Third parties*)
Pihak ketiga terlibat dalam proyek, seperti lembaga pemerintah yang mengawasi kepatuhan peraturan, atau pemilik fasilitas terkait yang terpengaruh oleh proyek.

Bermula ketika Presiden Joko Widodo merencanakan untuk memulai pembangunan secara cepat, dan memberikan kemudahan untuk masuknya orang asing khususnya dari China yang semakin meningkat. Hal tersebut nyatanya bisa membuat investasi menjadi lebih mudah. Perubahan kebijakan serta persyaratkan kunjungan bebas visa bagi tenaga kerja asing merupakan beberapa aturan yang membuka pintu bagi orang asing untuk masuk ke Indonesia menurut Damayanti et al (2022).

Bersama dengan kesepakatan *government to government* (G2G) antara pihak Republik Indonesia dan pihak Rakyat China (RRC) dibidang industri yang berfokus pada kalangan yang akan dipekerjakan. Perbedaan antara kontraktor China dan Indonesia dapat berkaitan dengan beberapa aspek, termasuk budaya bisnis, pengalaman, sumber daya, dan pendekatan dalam pelaksanaan proyek. Berikut ini adalah beberapa perbedaan yang ditemui dilapangan:

1. Budaya bisnis
Kontraktor China memiliki budaya bisnis yang berbeda dari kontraktor Indonesia. Mereka memiliki cara berkomunikasi, bernegosiasi dan berinteraksi yang berbeda.
2. Pengalaman
Kontraktor China memiliki pengalaman yang lebih luas dalam melaksanakan proyek infrastruktur besar, terutama di tingkat Internasional. Kontraktor China sering terlibat dalam proyek-proyek besar diseluruh dunia.
3. Sumber daya
Kontraktor China memiliki lebih banyak sumber daya finansial dan teknis untuk mengelola proyek-proyek besar skala Internasional. Kontraktor China mendapatkan dukungan dari perusahaan-perusahaan besar di China dan bank pemerintah China.
4. Pendekatan manajemen proyek
Pendekatan manajemen proyek dan system kerja berbeda antara kontraktor China dan Indonesia. Kontraktor China menerapkan metode dan sistem manajemen yang sesuai dengan praktik mereka, yang berbeda dari kontraktor Indonesia.
5. Biaya
Kontraktor China memiliki keunggulan dalam hal biaya karena efisiensi produk dan biaya tenaga kerja yang lebih rendah di China. Kontraktor China dapat mengajukan penawaran harga yang lebih kompetitif dalam pengadaan proyek.
6. Kualitas dan standar
Standar kualitas dan keselamatan yang diterapkan oleh kontraktor China berbeda dari kontraktor Indonesia. Ini dapat mempengaruhi hasil proyek dan memenuhi harapan pemilik proyek.
7. Hubungan dengan pemerintah
Kontraktor China memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pemerintah Indonesia atau memiliki pengalaman yang lebih dalam bekerja dengan pemerintah Indonesia dalam mengamankan proyek-proyek infrastruktur besar di Indonesia.

Perbedaan ini bisa menjadi pertimbangan perusahaan selaku pemilik dalam pemilihan kontraktor untuk proyek ini. Pemilik proyek mempertimbangkan sejumlah faktor, spesifikasi proyek, anggaran dan tujuan jangka panjang proyek sebelum memilih kontraktornya.

Project Support Officer

Project support officer berfungsi untuk membantu manajer proyek dan seluruh orang yang terlibat dalam mewujudkan berjalannya proyek tersebut. *Project support officer* adalah seorang ahli yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan, mengawasi, serta mengkoordinasikan berbagai elemen yang terlibat dalam suatu proyek. Mereka memegang peran yang sangat penting dalam pengelolaan proyek, yang mencakup tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan kegiatan proyek dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditentukan. *Project support officer* di dalam penelitian akan mengambil fungsi komunikasi antara dua negara yaitu kerja sama Indonesia dengan Cina.

Berdasarkan kepada *Standard Operational Procedure* (SOP) No. KAI-HRG-XX-NOT-001 tertanggal 14 April 2023 tertulis bahwa tugas *project support officer* adalah sebagai berikut ini:

1. Bertanggung jawab terhadap *Engineering Departement*.
Dalam hal ini diharapkan setiap orang *project support officer* dapat menjalankan fungsi dan tugasnya di dalam sasaran proyek, perencanaan jadwal pekerjaan, serta dapat mengantisipasi kendala yang mungkin terjadi didalam proyek.
2. Melakukan tugas penerjemah (*translation*).
Project support officer diminta tanggung jawabnya didalam penerjemahan baik document proyek maupun berkomunikasi langsung dengan pihak pengguna bahasa mandarin.
3. Berkomunikasi dan berkoordinasi dengan team Indonesia dan China.
Ketika ada meeting dan permasalahan dilapangan *project support officer* dapat secara langsung untuk menjembatani kedua belah pihak dalam berkomunikasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan yaitu metode kuantitatif yang diperoleh melalui metode survey. Menurut Sugiyono (2014) metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tahapan Penelitian

Pada tahapan penelitian ini menjelaskan metode hingga alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data oleh peneliti.

1. Persiapan
Pada bagian ini peneliti melakukan kajian pustaka dari penelitian sebelumnya untuk mendapatkan variabel yang digunakan. Dalam hal ini, faktor yang mempengaruhi kepemimpinan *project support officer* merupakan variabel yang dimaksud.
2. Pemilihan metode
Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuisioner dalam bentuk *google form* kepada responden yang kemudian akan dikumpulkan, diolah dan dianalisis.
3. Pengumpulan data
Pada tahapan ini data yang telah dikumpulkan dari kuisioner yang telah diisi oleh responden untuk mengetahui *Key Succes Factor* apa saja yang dilakukan oleh *Project Support Officer* dalam bekerja sama dengan *Main Kontraktor* Perusahaan Cina.
4. Pengolahan data
Mengolah data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan Skala Likert untuk mengukur baik atau buruk tanggapan dari suatu pernyataan.
5. Hasil dan Kesimpulan
Menyajikan hasil dan kesimpulan dari hasil data yang telah diolah.

Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian ini di *Proyek Power Plant* 1.060 MW berada di Kalimantan Utara berlokasi di Kalimantan *Industrial Park* Indonesia (KIPI) Bulungan dibangun di atas lahan 571 hektar. *Power Plant* ini akan dikembangkan oleh PT. Kaltara Power Indonesia. Dengan maksud untuk mendukung beroperasinya Aluminium *Smelter* di kawasan ini. Proyek ini diharapkan selesai pekerjaannya sampai dengan bulan Agustus 2025.



Gambar 1. Lokasi penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dilakukan pendekatan penelitian secara kuantitatif, yakni menggunakan kuisioner yang disusun dengan memakai skala pengukuran nilai dengan skala Likert. Umumnya skala likert terdiri dari pernyataan atau pertanyaan yang diberikan kepada narasumber, diikuti dengan serangkaian pilihan respon yang menunjukkan tingkat kepercayaan. Pilihan respon pada penelitian ini adalah 5 poin diantaranya: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Adapun lebih jelasnya dapat melihat Tabel 1.

Tabel 1. Kode dan skor pertanyaan

Kode	Makna Jawaban	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
CS	Cukup Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi Literatur
Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai variabel-variabel yang akan dipakai pada penelitian ini. Melalui buku, jurnal-jurnal serta referensi lain terkait dengan penelitian ini.
2. Kuesioner
Penelitian menggunakan kuisioner dalam format *google form* yang digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data mengenai *key success factor* apa saja yang dilakukan oleh *Project Support Officer* dalam bekerja sama dengan *Main Kontraktor Perusahaan Cina*.

Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pertanyaan yang variasi jawabannya telah ditentukan dan disusun terlebih dahulu oleh peneliti, sehingga responden tinggal menjawab dari jawaban yang telah disediakan.

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu kepemimpinan dan *project support officer* seperti terlampir di dalam Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Variabel kepemimpinan dan indikator

No.	Variabel Kepemimpinan	Indikator	Sumber
1.	Kinerja organisasi	Tercapainya tujuan strategis Kepuasan pelanggan Peningkatan produktivitas Manajemen risiko yang efektif Keberlanjutan dan tanggung jawab sosial	(Wibisono, 2011)

Tabel 2 (*Lanjutan*). Variabel kepemimpinan dan indikator

No.	Variabel Kepemimpinan	Indikator	Sumber
2.	Kepuasan karyawan	Komunikasi kepemimpinan Kepemimpinan yang inspiratif Pemimpin yang adil dan objektif Dukungan dan pengembangan pribadi Pemimpin yang menangani konflik	(Prayoga et al., 2017)
3.	Inovasi dan kreativitas	Pemberdayaan karyawan Waktu dan ruang untuk kreativitas Kemitraan dan kolaborasi Fasilitasi keterlibatan tim Implementasi ide	(Darwanto, 2013)
4.	Kemampuan mengatasi kritis	Kecepatan respon Ketenangan Pemahaman mendalam tentang situasi Kepemimpinan adaptif Komunikasi yang efektif	(Erman & Winario, 2024)
5.	Pengembangan tim	Keterlibatan anggota tim Keterbukaan dan komunikasi efektif Kemampuan kolaborasi Pemahaman peran Pengakuan dan penghargaan	(Bachroni, 2011)
6.	Kepatuhan terhadap nilai dan etika	Kepatuhan terhadap kode etik organisasi Transparansi komunikasi Penghindaran konflik kepentingan Mendorong kepatuhan terhadap hukum dan regulasi Pembinaan etika	(Rahimaji, 2019)
7.	Perubahan yang dikelola dengan baik	Komunikasi yang jelas dan terbuka Keterlibatan karyawan Pemimpin sebagai teladan Peningkatan produktivitas Evaluasi dan pembelajaran berkelanjutan	(Dewi et al., 2021)
8.	Pengaruh positif	Inspirasi dan motivasi Kepercayaan dan kredibilitas Pemberdayaan karyawan Keteladanan dan perilaku positif Pemecahan masalah bersama	(Putri & Yusuf, 2022)
9.	Keputusan yang baik	Rasionalitas dan logika Pemahaman yang mendalam Penyusunan dan prioritas Komunikasi yang jelas dan efektif Penggunaan data dan informasi yang kuat	(Adisel & Thadi, 2020)
10.	Kemampuan komunikasi	Kemampuan mendengarkan Empati dan kecakapan berbicara Ketepatan waktu dalam komunikasi Penggunaan bahasa tubuh yang efektif Pemahaman terhadap audience	(Puspitasari & Danaya, 2022)
11.	Keberlanjutan	Pemikiran strategis jangka panjang Kolaborasi dengan pihak eksternal Penggunaan sumber daya yang efisien Peningkatan keterlibatan masyarakat Inovasi berkelanjutan	(Siswanto et al., 2022)

Tabel 3. Variabel *project support officer* dan indikator

No	Variabel <i>Project support officer</i>	Indikator	Sumber
1.	Keakuratan	Ketepatan terjemahan Ketepatan budaya Pemilihan kata yang tepat Gaya bahasa Kemampuan teknis	(Frankandinata & Cahyadi, 2014)
2.	Ketepatan terminologi	Ketepatan makna Penggunaan idiom dan ekspresi Menghindari ambiguitas Ketepatan struktural Ketepatan terhadap tujuan komunikatif	(Medis & Heltiani, 2022)
3.	Fluensi	Kelancaran kalimat Menghindari kebingungan Pengaturan paragraf Menciptakan ritme Konsistensi gaya bahasa	(Rhosalia, 2016)
4.	Mempertahankan pesan dan gaya bahasa	Penyesuaian dengan kepribadian penulis Kelancaran dan ritme kalimat yang serupa Penyampaian suasana dan mood yang sama Pertimbangan budaya	(Rohana et al., 2017)
5.	Pemahaman konteks	Memahami tujuan komunikatif Menyelaraskan dengan audiens target Memahami jenis teks Memahami bahasa tersirat Membedakan kata-kata multi makna	(Uyuni, 2023)
6.	Tidak menambahkan atau mengurangi informasi	Konsistensi makna Penghindaran kesalahan konseptual Menjaga panjang teks Menjaga keaslian gaya penulis	(Harjanta, 2015)
7.	Tepat waktu	Penyelesaian sesuai deadline Komunikasi yang efektif tentang waktu Pemenuhan janji Manajemen waktu yang efisien Ketepatan dalam mengatasi kendala	(Zulkarnaen et al., 2020)
8.	Pemahaman kebutuhan klien	Konsultasi awal yang mendalam Pertanyaan yang relevan dan klarifikasi Analisis terhadap sumber teks Pemahaman terhadap konteks bisnis Kemampuan berkomunikasi dengan jelas	(Salsabila et al., 2023)

Tabel 3 (Lanjutan). Variabel *project support officer* dan indikator

No	Variabel <i>Project support officer</i>	Indikator	Sumber
9.	Kebutuhan terhadap pedoman	Penyesuaian dengan pedoman klien Kepatuhan terhadap pedoman industri Mematuhi aturan etika dan profesionalisme Pemahaman format dan dan presentasi Ketepatan pemilihan kata	(Effendi et al., 2020)
10.	Umpan balik positif (<i>feedback</i>)	Ketepatan dan akurasi Kesesuaian dengan gaya bahasa	(Budiman, 2008)

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat penting dalam mengukur keakuratan atau validitas suatu kuesioner. Tujuan utama dari uji validitas adalah memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara efektif dapat mengungkapkan data yang ingin diukur. Dengan kata lain, kita ingin memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut secara akurat mencerminkan apa yang sebenarnya ingin kita ukur. Validitas kuesioner adalah kunci untuk memastikan bahwa penelitian kita menghasilkan data yang relevan dan dapat diandalkan. (Taurano dan Hardjomuljadi, 2013).

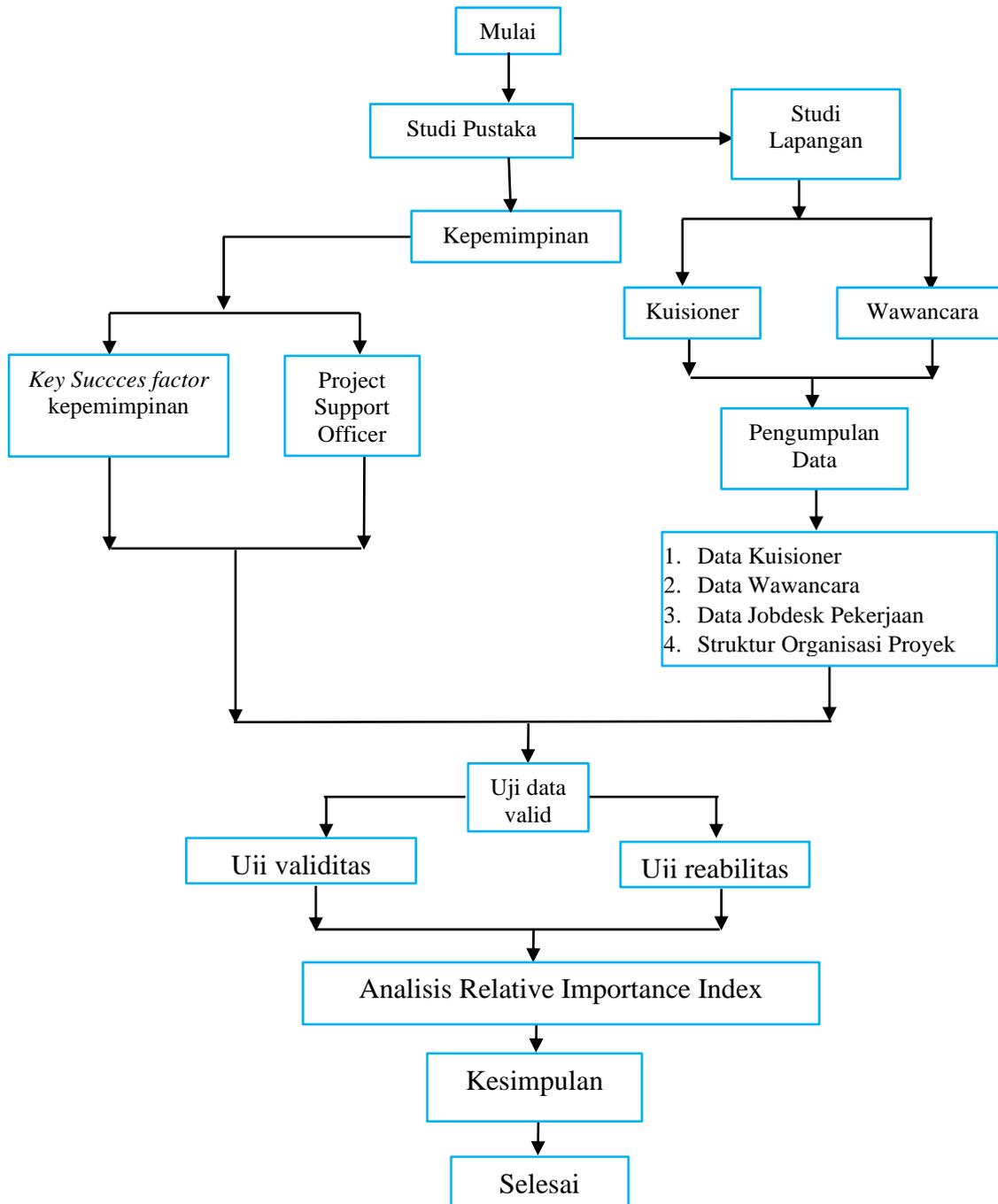
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya. Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya dan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan dilakukannya pengukuran tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam statistik adalah proses untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur suatu variabel atau konstruk adalah konsisten dan dapat diandalkan. Instrumen pengukuran yang reliabel adalah instrumen yang dapat menghasilkan hasil yang konsisten jika diulang pada waktu yang berbeda, dengan pengukur yang berbeda, atau pada sampel yang berbeda.

Setelah bisa menentukan bahwa kuesioner yang telah dibuat dalam penelitian ini adalah valid, maka dilanjutkan dengan uji reabilitas. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan instrumen dari variabel, suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konstan dari waktu ke waktu. Untuk pengujian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel.

Diagram Alur Penelitian

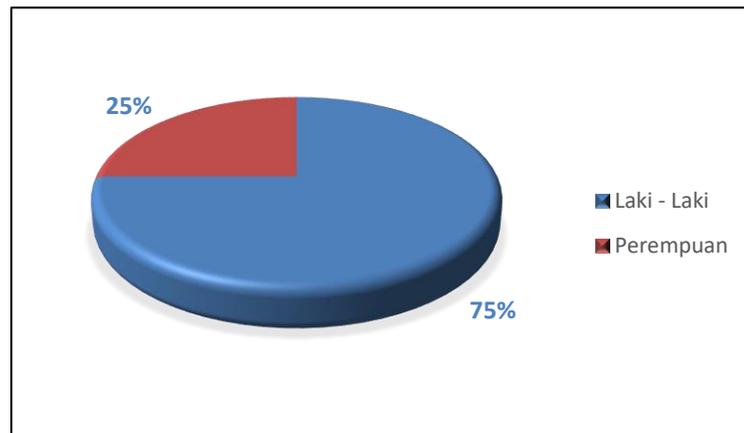


Gambar 2. Diagram alur penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

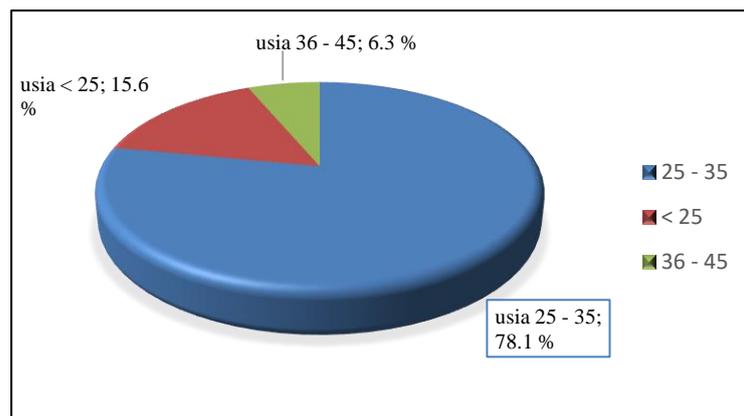
Karakteristik Responden

Berdasarkan jeni kelamin menampilkan data yang telah dikumpulkan dari responden kemudian dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik. Pada diagram batang dibawah ini pengelompokkan dengan berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian. Menurut jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin laki laki 75,0%, sedangkan sisanya sebanyak 25 % berjenis kelamin perempuan.



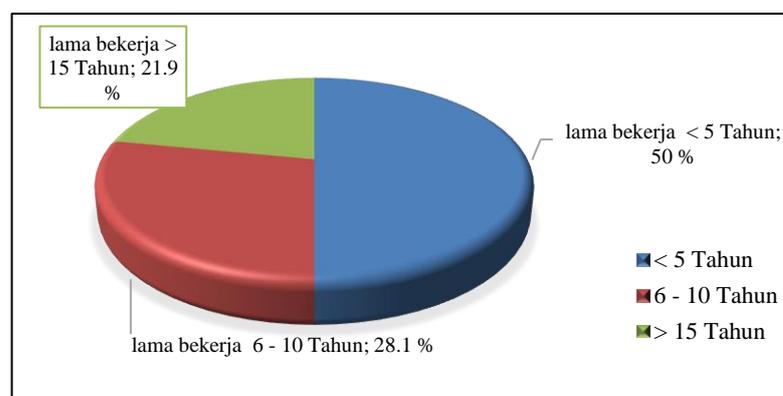
Gambar 3. Grafik karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan usia menampilkan data yang telah dikumpulkan dari responden kemudian dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik. Pada diagram batang di atas pengelompokkan dengan berdasarkan usia yang dibagi menjadi empat kategori responden penelitian. Menurut usia, sebagian besar responden berusia 25 – 35 tahun (78.1 %), sedangkan sisanya 15.6 % berusia < 25 tahun dan 6.3 % berusia diatas 36 – 45 tahun.



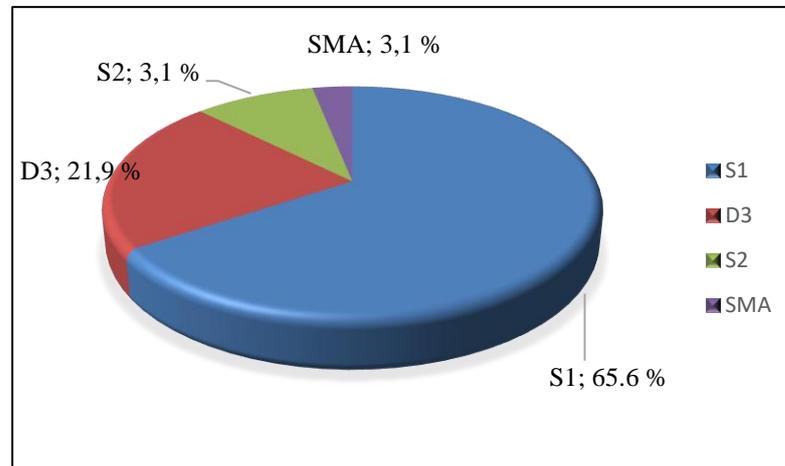
Gambar 4. Grafik karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan lama bekerja menampilkan data yang telah dikumpulkan dari responden kemudian dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik. Pada diagram batang pengelompokkan dengan berdasarkan lama bekerja yang dibagi menjadi tiga kategori responden penelitian. Menurut lama bekerja, sebagian besar responden bekerja selama <5 tahun (50 %), sedangkan sisanya 28.1 % bekerja 6-10 tahun, dan sisanya 21.9 % memiliki lama bekerja diatas 15 tahun.



Gambar 5. Grafik lama bekerja responden

Berdasarkan pendidikan terakhir responden menampilkan data yang telah dikumpulkan dari responden kemudian dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik. Pada diagram batang diatas pengelompokkan dengan berdasarkan pendidikan terakhir yang dibagi menjadi empat kategori responden penelitian. Menurut pendidikan terakhir, sebagian besar berpendidikan S1 (65.6 %), D3 memiliki presentasi 21.9 %, kemudian S2 memiliki nilai 9,4 % dan SMA 3,1 %.



Gambar 6. Grafik Pendidikan terakhir responden

Penentuan Peringkat dengan Analisis RII

Analisis data peringkat menggunakan metode *Relative Importance Index* (RII) yang sangat efektif dalam menentukan peringkat faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap sukses kepemimpinan *project support officer* pada proyek *power plant* 1.060 MW di Kalimantan Utara Kabupaten Bulungan. RII merupakan pendekatan yang kuat untuk mengukur dan membandingkan tingkat kepentingan relatif dari setiap faktor yang dianalisis. Dengan menggunakan rumus yang ditetapkan dalam Persamaan dibawah, dapat menghitung dan menetapkan peringkat yang jelas bagi setiap faktor yang mempengaruhi produktivitas.

$$RII (\%) = \frac{5(n_5) + 4(n_4) + 3(n_3) + 2(n_2) + (n_1)}{W \times (n_5 + n_4 + n_3 + n_2 + n_1)} \tag{1}$$

Dengan:

- RII = *Relative Importance Index* dari tiap faktor
- n_5 = jumlah narasumber yang memberikan skor 5 pada skala
- n_4 = jumlah narasumber yang memberikan skor 4 pada skala
- n_3 = jumlah narasumber yang memberikan skor 3 pada skala
- n_2 = jumlah narasumber yang memberikan skor 2 pada skala
- n_1 = jumlah narasumber yang memberikan skor 1 pada skala
- 5 = skala *likert* paling besar yang digunakan

Tabel 4. Rentang level nilai RII (Akadiri et al., 2013)

Rentang Nilai RII	Level Kepentingan
$0,8 \leq RII \leq 1$	High (H)
$0,6 \leq RII < 0,8$	High-Medium (H-M)
$0,4 \leq RII < 0,6$	Medium (M)
$0,2 \leq RII < 0,4$	Medium-Low (M-L)
$0 \leq RII < 0,2$	Low (L)

Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas, terdapat 96 variabel yang memenuhi kriteria dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, variabel-variabel tersebut akan diurutkan berdasarkan metode RII untuk menentukan tingkat kepentingannya. Pada Tabel 5 penentuan peringkat dilakukan dengan menggunakan persamaan diatas dan hanya mengambil nilai dengan kriteria *High* untuk melihat variabel atau faktor yang memiliki pengaruh paling besar.

Tabel 5. Variabel atau faktor paling besar.

Var	Skala					total	RII	Rank
	1	2	3	4	5			
X8	0	0	2	10	20	32	0,81	1
X10	0	0	2	10	20	32	0,81	2
X18	0	0	2	10	20	32	0,81	3
X65	0	0	0	14	18	32	0,81	4
X26	0	0	0	15	17	32	0,81	5
X44	0	0	1	13	18	32	0,81	6
X58	0	0	1	13	18	32	0,81	7
X72	0	0	3	9	20	32	0,81	8
X9	0	0	2	12	18	32	0,80	9
X56	0	0	3	10	19	32	0,80	10
X57	0	0	2	12	18	32	0,80	11
X61	0	0	1	14	17	32	0,80	12
X64	0	0	1	14	17	32	0,80	13
X67	0	0	0	16	16	32	0,80	14
X92	0	0	1	14	17	32	0,80	15

Dari hasil peringkat yang telah dilakukan, terlihat dengan jelas bahwa ada empat variabel yang memiliki nilai sama X8, X10, X18 dan X65, yang menduduki peringkat pertama dengan nilai RII yang mencapai 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kesuksesan pada proyek. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Faktor yang berpengaruh terhadap kesuksesan proyek

Var	Faktor	RII	Rank
X8	Bersikap adil dan objektif dalam pengambilan keputusan adalah esensial karena menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Pemimpin yang bersikap adil, anggota tim merasa diperlakukan dengan sama dan memiliki peluang yang setara.	0,81	1
X10	Peran seorang pemimpin dalam menangani konflik sangat penting. Pemimpin harus bertindak sebagai mediator dan fasilitator untuk mengelola konflik secara efektif. Ini mencakup mendengarkan secara aktif untuk memahami perspektif yang berbeda, mengidentifikasi akar masalah, dan menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa nyaman berbicara tentang ketidaksetujuan mereka.	0,81	2
X18	Pemahaman mendalam tentang situasi dianggap sebagai aset berharga bagi seorang pemimpin karena memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang terinformasi dan merancang strategi yang sesuai dengan konteksnya.	0,81	3
X65	Penerjemah akan memastikan ketepatan terhadap tujuan komunikatif untuk menjamin bahwa pesan yang disampaikan sesuai dengan maksud dan tujuannya.	0,81	4
X26	Pemimpin harus memberi contoh, mengkomunikasikan pentingnya kepatuhan terhadap kode etik, dan memberikan bimbingan kepada anggota tim agar mereka dapat mengadopsi dan menerapkan prinsip-prinsip etika dalam setiap aspek pekerjaan mereka.	0,81	5
X44	Komunikasi yang jelas dan efektif dianggap sebagai unsur kunci dalam kepemimpinan yang sukses karena memastikan informasi disampaikan dengan tepat dan dipahami dengan baik oleh semua anggota tim. Dengan komunikasi yang jelas, tujuan, ekspektasi, dan visi organisasi dapat diartikulasikan dengan baik, menciptakan pemahaman yang seragam di seluruh tim.	0,81	6

Tabel 6 (Lanjutan). Faktor yang berpengaruh terhadap kesuksesan proyek

Var	Faktor	RII	Rank
X58	Pemilihan kata yang tepat krusial untuk menyampaikan makna dengan jelas dan meminimalkan risiko kesalahpahaman, serta untuk mengekspresikan nuansa dan intensitas yang diinginkan.	0,81	7
X72	Untuk menambah kelancaran dan ritme kalimat yang serupa saya banyak mempelajari kosa kata baru.	0,81	8
X9	Dukungan dan pengembangan pribadi anggota tim sangat penting karena membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan anggota, yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi positif pada kinerja tim dan pencapaian tujuan organisasi. Melalui dukungan ini, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berkembang.	0,80	9
X56	Google translate otomatis dapat meningkatkan efisiensi, tetapi kadang-kadang kurang mampu mengatasi nuansa bahasa dan konteks budaya, sehingga mempengaruhi ketepatan terjemahan.	0,80	10
X57	Ketepatan budaya diperlukan agar terjemahan tidak hanya menyampaikan makna kata per kata, tetapi juga mencerminkan norma-norma sosial dan nilai-nilai budaya.	0,80	11
X61	Penerjemah dapat menggunakan strategi seperti mencari sinonim, menjelaskan konsep, atau menggunakan perbandingan untuk memastikan ketepatan makna.	0,80	12
X64	Penerjemah akan melakukan ketepatan struktural kalimat untuk memastikan bahwa pesan yang disusun dengan jelas, dapat memudahkan pemahaman pembaca, dan mendukung tujuan informasi yang ingin disampaikan.	0,80	13
X67	Penerjemah akan berusaha menghindari kebingungan untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan benar oleh pembaca atau pendengar.	0,80	14
X92	Pemahaman terhadap konteks bisnis penting karena memberikan kerangka kerja untuk mengidentifikasi peluang dan risiko, merancang strategi yang sesuai, dan meningkatkan daya saing.	0,80	15

Tabel 7. Variabel peringkat paling bawah.

Variabel	1	2	3	4	5	Total	RII	Rank
X54	1	1	6	16	8	32	0,69	96
X15	0	2	4	19	7	32	0,71	95
X84	0	3	5	11	13	32	0,72	94
X71	0	3	5	10	14	32	0,73	93
X73	0	1	5	15	11	32	0,73	92

Kemudian bila dilakukan pemeringkatan berdasarkan dari variabel yang paling kecil pengaruhnya terlihat dengan jelas bahwa ada lima variabel terbawah yaitu X54, X15, X84, X71 dan X73 Hal ini menunjukkan bahwa kelima faktor tersebut memiliki pengaruh yang kecil terhadap kesuksesan pada proyek (Tabel 7 dan Tabel 8).

Tabel 8. Faktor dengan pengaruh kecil terhadap kesuksesan proyek.

Variabel	Faktor	RII	Rank
X54	Kepemimpinan yang mendorong keterlibatan masyarakat dapat memperkuat koneksi antara organisasi atau pemerintahan dengan komunitas yang dilayani, menciptakan dampak positif, dan membangun fondasi yang kokoh untuk keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang.	0,69	96

Tabel 8 (*Lanjutan*). Faktor dengan pengaruh kecil terhadap kesuksesan proyek.

Variabel	Faktor	RII	Rank
X15	Implementasi ide dianggap tahapan kritis karena pada saat ini ide-ide kreatif dikonversi menjadi tindakan konkret yang dapat membawa dampak positif.	0,71	95
X84	Penerjemah akan menyelesaikan dokumen yang diberikan kepadanya sesuai dengan deadline yg ditentukan.	0,72	94
X71	Penyesuaian dengan kepribadian penulis membantu menciptakan tulisan yang autentik dan memberikan sentuhan pribadi, membuatnya lebih menarik bagi pembaca.	0,73	93
X73	Menyampaikan suasana dan mood yang konsisten membantu membentuk pengalaman membaca yang terpadu dan memastikan pemahaman yang benar dari pesan yang ingin disampaikan.	0,73	92

4. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor – faktor yang memengaruhi faktor kesuksesan proyek *power plant* 1.060 MW di Kalimantan Utara Kabupaten Bulungan sebagai berikut:

1. Bersikap adil dan objektif dalam pengambilan keputusan adalah esensial karena menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Pemimpin yang bersikap adil, anggota tim merasa diperlakukan dengan sama dan memiliki peluang yang setara (RII = 0,81).
2. Peran seorang pemimpin dalam menangani konflik sangat penting. Pemimpin harus bertindak sebagai mediator dan fasilitator untuk mengelola konflik secara efektif. Ini mencakup mendengarkan secara aktif untuk memahami perspektif yang berbeda, mengidentifikasi akar masalah, dan menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa nyaman berbicara tentang ketidaksetujuan mereka. (RII = 0,81).
3. Pemahaman mendalam tentang situasi dianggap sebagai aset berharga bagi seorang pemimpin karena memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang terinformasi dan merancang strategi yang sesuai dengan konteksnya (RII = 0,81).
4. Penerjemah akan memastikan ketepatan terhadap tujuan komunikatif untuk menjamin bahwa pesan yang disampaikan sesuai dengan maksud dan tujuannya (RII = 0,81).
5. Pemimpin harus memberi contoh, mengkomunikasikan pentingnya kepatuhan terhadap kode etik, dan memberikan bimbingan kepada anggota tim agar mereka dapat mengadopsi dan menerapkan prinsip-prinsip etika dalam setiap aspek pekerjaan mereka. (RII = 0,81).
6. Komunikasi yang jelas dan efektif dianggap sebagai unsur kunci dalam kepemimpinan yang sukses karena memastikan informasi disampaikan dengan tepat dan dipahami dengan baik oleh semua anggota tim. Dengan komunikasi yang jelas, tujuan, ekspektasi, dan visi organisasi dapat diartikulasikan dengan baik, menciptakan pemahaman yang seragam di seluruh tim. (RII = 0,81).
7. Pemilihan kata yang tepat krusial untuk menyampaikan makna dengan jelas dan meminimalkan risiko kesalahpahaman, serta untuk mengekspresikan nuansa dan intensitas yang diinginkan. (RII = 0,81).
8. Untuk menambah kelancaran dan ritme kalimat yang serupa saya banyak mempelajari kosa kata baru. (RII = 0,81).
9. Dukungan dan pengembangan pribadi anggota tim sangat penting karena membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan anggota, yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi positif pada kinerja tim dan pencapaian tujuan organisasi. Melalui dukungan ini, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berkembang. (RII = 0,80)
10. Google translate otomatis dapat meningkatkan efisiensi, tetapi kadang-kadang kurang mampu mengatasi nuansa bahasa dan konteks budaya, sehingga mempengaruhi ketepatan terjemahan. (RII = 0,80).
11. Ketepatan budaya diperlukan agar terjemahan tidak hanya menyampaikan makna kata per kata, tetapi juga mencerminkan norma-norma sosial dan nilai-nilai budaya. (RII = 0,80).
12. Penerjemah dapat menggunakan strategi seperti mencari sinonim, menjelaskan konsep, atau menggunakan perbandingan untuk memastikan ketepatan makna. (RII = 0,80).
13. Penerjemah akan melakukan ketepatan struktural kalimat untuk memastikan bahwa pesan yang disusun dengan jelas, dapat memudahkan pemahaman pembaca, dan mendukung tujuan informasi yang ingin disampaikan. (RII = 0,80).

14. Penerjemah akan berusaha menghindari kebingungan untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan benar oleh pembaca atau pendengar. (RII = 0,80).
15. Pemahaman terhadap konteks bisnis penting karena memberikan kerangka kerja untuk mengidentifikasi peluang dan risiko, merancang strategi yang sesuai, dan meningkatkan daya saing (RII = 0,80).
16. Kepemimpinan yang mendorong keterlibatan masyarakat dapat memperkuat koneksi antara organisasi atau pemerintahan dengan komunitas yang dilayani, menciptakan dampak positif, dan membangun fondasi yang kokoh untuk keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang.
17. Implementasi ide dianggap tahapan kritis karena pada saat ini ide-ide kreatif dikonversi menjadi tindakan konkret yang dapat membawa dampak positif.
18. Penerjemah akan menyelesaikan dokumen yang diberikan kepadanya sesuai dengan *deadline* yang ditentukan.
19. Penyesuaian dengan kepribadian penulis membantu menciptakan tulisan yang autentik dan memberikan sentuhan pribadi, membuatnya lebih menarik bagi pembaca.
20. Menyampaikan suasana dan mood yang konsisten membantu membentuk pengalaman membaca yang terpadu dan memastikan pemahaman yang benar dari pesan yang ingin disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, A., & Thadi, R. (2020). Sistem informasi manajemen organisasi perannya dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(2), 145–153.
- Bachroni, M. (2011). Pelatihan pembentukan tim untuk meningkatkan kohesivitas tim pada Kopertis V Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 38(1), 40–51.
- Budiman, D. (2008). Perbandingan pengaruh pemberian umpan balik positif (positive feedback) dan umpan balik netral (neutral feedback) dalam pembelajaran penjas terhadap pembentukan konsep diri yang positif siswa SD. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Darwanto, D. (2013). Peningkatan daya saing umkm berbasis inovasi dan kreativitas (strategi penguatan property right terhadap inovasi dan kreativitas). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 20(2), 24200.
- Dewi, I. P., Saputra, B. R., Rusydayana, L. S., Diakonesty, M. I., & Mustabsyiroh, N. (2021). peran manajemen perubahan terhadap kemajuan organisasi. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(1), 18–28.
- Effendi, D. E., Nugroho, A. P., Suharmiati, S., & Handayani, L. (2020). Analisis kebutuhan dan pemanfaatan buku serta pedoman Pelayanan KIA di Puskesmas: studi kualitatif. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 23(2), 99–107.
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022–11034.
- Ervianto, W. (2005). *Manajemen Proyek Konstruksi (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Andi.
- Fernando, J., Simanjuntak, P., & Tampubolon, S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan proyek manajer dan kinerja supply chain terhadap keberhasilan proyek konstruksi= The Effect Of Project Manager Leadership And Supply Chain Performance On The Success Of Construction Projects. *Jurnal Rekayasa Teknik Sipil Dan Lingkungan*, 3(1), 34-45.
- Frankandinata, F., & Cahyadi, Y. (2014). Analisis keakuratan indikator bollinger bands terhadap pergerakan harga saham: studi kasus pada saham PT Astra Agro Lestari Tbk. *Binus Business Review*, 5(1), 112–122.
- Harjanta, A. T. J. (2015). Preprocessing text untuk meminimalisir kata yang tidak berarti dalam proses text mining. *Jurnal Informatika Upgris*, 1(1 Juni).
- Medis, H. K. P. T., & Heltiani, N. (2022). Hubungan ketepatan penulisan terminologi medis terhadap keakuratan kode kasus rawat inap RSKJ Soeprpto Provinsi Bengkulu. *Jurnal Informasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 134–148.
- Prayoga, D., Lailiyah, S., & Eka Sari, J. D. (2017). Analisis kepuasan karyawan dan akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 2(2), 269–289.
- Purwanggono, C. J. (2020). *Buku Ajar Kepemimpinan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim.
- Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2022). Pentingnya peranan komunikasi dalam organisasi: lisan, non verbal, dan tertulis (literature review manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257–268.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154.
- Raharjo, L. W. C., & Damayanti, A. (2022). Mengapa indonesia mengambil lebih banyak pekerja asing, China. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(8), 811-817.

- Rahimaji, A. (2019). Etika bisnis pada PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(2), 146–152.
- Rhosalia, L. A. (2016). Kemampuan berpikir kreatif dalam menulis naratif siswa kelas V Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Surabaya. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian*, 2(2), 166–174.
- Rohana, Y., Santosa, R., & Djatmika, D. (2017). Gaya bahasa, teknik penerjemahan, dan kualitas terjemahan dalam dongeng Disney Dwibahasa Berjudul Cinderella: My Bedtime Story dan Tinkerbell and The Great Fairy Rescue. *PRASASTI: Journal of Linguistics*, 2(1), 150–166.
- Salsabila, A., Lubis, S. P., & Fransisca, Y. (2023). Pentingnya pemahaman guru BK konselor dalam menangani masalah siswa menggunakan teori client centered. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 4(2), 738–750.
- Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen sumberdaya manusia berkelanjutan dalam organisasi. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 5(2), 39–48.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, M. S. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan: Tips praktis untuk menjadi pemimpin yang diidolakan*.
- Taurano, G. A., & Hardjomuljadi, S. (2013). Analisis faktor penyebab klaim pada proyek konstruksi yang menggunakan FIDIC conditions of contract for plant and design build. *Konstruksia*, 5(1).
- Uyuni, Y. R. (2023). *Menerjemahkan makna bukan kata: teori dan evaluasi penerjemahan Arab-Indonesia*. Penerbit A-Empat.
- Yongki (2014): Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bulan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kampar. Skripsi. Universitas Negeri Riau Sultan Syarim Kasim.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen kinerja korporasi & organisasi: panduan penyusunan indikator*.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan supply chain management dalam pengelolaan distribusi logistik pemilu yang lebih tepat jenis, tepat jumlah dan tepat waktu berbasis human resources competency development di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 222–243.