

Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Tingkat Kepercayaan, dan Kinerja Tim Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Proyek Konstruksi Di Provinsi Jawa Timur

Nur Huda^{1,*}, Richa Dwi Yuliani¹

Program Studi Teknik Sipil, Universitas Merdeka Madiun, Madiun¹

Koresponden *, Email: nurhuda.nha@unmer-madiun.ac.id

	Info Artikel	Abstract
Diajukan	23 Mei 2025	<i>In the process of implementing construction projects in East Java Province, there is potential for issues that can cause work conflicts, which in turn can affect the level of trust and team performance, there by impacting the success of the project. The purpose of this research is to investigate the relationship and impact of each variable on project success. A review of prior research is the first step in this study in order to determine the factors and indicators. Then, in order to gather primary data, a questionnaire was created. The SEM-PLS method is used in this study. The research results show that the work conflict variable has a negative and significant direct impact on the trust level variable, then the trust level variable has a positive and significant direct impact on the team performance variable, while the team performance variable has a positive and significant direct impact on the project success variable.</i>
Diperbaiki	05 Juli 2025	
Disetujui	07 Agustus 2025	

Keywords: conflict, trust, performance, project success.

Abstrak

Dalam proses pelaksanaan proyek konstruksi di Provinsi Jawa Timur, berpotensi terjadi permasalahan yang dapat menyebabkan konflik kerja, kemudian berdampak terhadap tingkat kepercayaan dan kinerja tim, sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan proyek. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan dan dampak dari setiap variabel terhadap keberhasilan proyek. Langkah awal dari penelitian ini yaitu dengan kajian literatur terhadap penelitian sebelumnya untuk mendapatkan variabel dan indikatornya. Kemudian menyusun kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data primer. Penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berdampak negatif dan signifikan secara langsung terhadap variabel tingkat kepercayaan, kemudian variabel tingkat kepercayaan berdampak positif dan signifikan secara langsung terhadap variabel kinerja tim, sedangkan variabel kinerja tim berdampak positif dan signifikan secara langsung terhadap variabel keberhasilan proyek.

Kata kunci: konflik, kepercayaan, kinerja, keberhasilan proyek.

1. Pendahuluan

Pertumbuhan industri konstruksi di Provinsi Jawa Timur mengalami kenaikan yang signifikan. Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur pada tahun 2025, sektor konstruksi menyumbang pertumbuhan ekonomi lapangan usaha sebesar 3,36% [5]. Hal ini didukung oleh berbagai kegiatan pembangunan proyek konstruksi seperti pembangunan gedung bertingkat maupun infrastruktur lainnya. Pertumbuhan permintaan pekerjaan yang meningkat ini bertolak belakang dengan masalah lain dalam proyek konstruksi yaitu keterlambatan waktu penyelesaian. Proyek konstruksi di Provinsi Jawa Timur sering tertunda karena berbagai faktor yang akan berdampak besar pada biaya proyek [20]. Semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan proyek berharap dapat memenuhi tujuan yang diharapkan, yaitu keberhasilan proyek konstruksi. Salah satu tujuan dari proyek adalah agar selesai tepat waktu, sesuai anggaran, dan memenuhi standar. Identifikasi variabel penghambat keberhasilan proyek harus mendapat perhatian lebih, mengingat industri konstruksi dikenal sebagai industri yang

penuh tekanan tugas, waktu yang terbatas dan hubungan kelompok kerja yang rumit.

Pada pelaksanaan proyek konstruksi menjelaskan bahwa pengaruh teknis pekerjaan, waktu, lingkungan kerja, dan sumber daya manusia dapat memberikan dampak terjadinya konflik pada pelaksanaan proyek [1]. Sedangkan terdapat hubungan konflik terhadap variabel tingkat kepercayaan pekerja, yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi konflik, maka semakin rendah tingkat kepercayaan antar rekan kerja [2]. Dalam hubungan interpersonal, tingkat kepercayaan sangat penting seperti keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Berbasis dengan kepercayaan hubungan antar pekerja dalam organisasi akan menghasilkan kemampuan kerja sama dalam menjalankan tugas dan mampu menghasilkan kualitas maupun mutu pekerjaan yang baik, dengan demikian kepuasan kerja dan kinerja tim akan terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja akan bekerja sama dengan baik

jika pondasi rasa saling percaya yang didasarkan pada tujuan bersama, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja tim. [6].

Berdasarkan penyebabnya, keberhasilan proyek terdapat tiga variabel yang dominan dalam mempengaruhinya, yaitu dari pengaruh konflik kerja, tingkat kepercayaan pekerja dan kinerja tim. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih mengarah kepada hubungan antara konflik kerja dengan keberhasilan proyek, hubungan keberhasilan proyek dengan tingkat kepercayaan, dan hubungan kinerja tim dengan keberhasilan proyek. Sedangkan hubungan antar variabel konflik kerja, tingkat kepercayaan kinerja tim dan keberhasilan proyek konstruksi masih belum banyak diteliti. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis variabel hubungan konflik kerja, tingkat kepercayaan dan kinerja tim terhadap keberhasilan proyek dengan studi kasus pelaksanaan proyek konstruksi di Provinsi Jawa Timur.

2. Metode

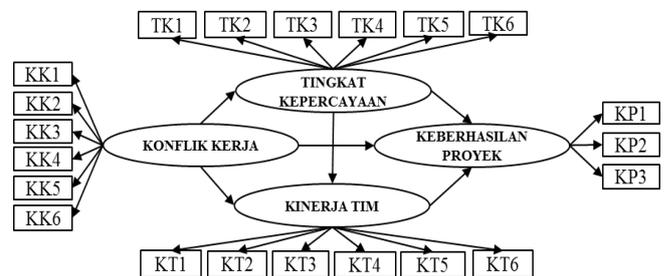
Langkah awal dari penelitian ini yaitu dengan kajian literatur terhadap penelitian terdahulu tentang variabel konflik kerja, tingkat kepercayaan, kinerja tim dan keberhasilan proyek. Untuk masing-masing variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, indikatornya didapat dari hasil temuan literatur yang ditunjukkan dalam **Tabel 1**.

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	
Konflik Kerja (KK)	KK1. Perbedaan Tujuan	KK4. Miskomunikasi
	KK2. Ego Manusia	KK5. Tekanan Kerja
	KK3. Perasaan Dirugikan	KK6. Ketidakadilan kerja
Tingkat Kepercayaan (TK)	TK1. Reputasi	TK4. Keterbukaan
	TK2. Pengalaman Kerja	TK5. Kesetiaan
	TK3. Kompetensi	TK6. Integritas
Kinerja Tim (KT)	KT1. <i>Teamwork</i>	KT4. <i>Leadership</i>
	KT2. Struktur Organisasi	KT5. Komunikasi
	KT3. Budaya Organisasi	KT6. <i>Skill Individu</i>
Keberhasilan Proyek (KP)	KP1. Biaya	KP3. Waktu
	KP2. Mutu	

Hipotesis untuk setiap variabel dibuat berdasarkan temuan literatur dan konsep kerangka model penelitian seperti yang ditunjukkan pada **Gambar 1**. Hasil dari studi literatur digunakan sebagai dasar membuat pertanyaan untuk kuesioner, yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan menggunakan skala likert 1-5, survei dibuat untuk mengumpulkan tanggapan responden tentang variabel dan indikatornya. Syarat untuk responden penelitian adalah seseorang yang memiliki pendidikan tinggi, minimal berpendidikan strata D3 yang menduduki jabatan sebagai project manager, site manager, site engineer, engineer,

pelaksana dan jabatan yang lainnya dengan pengalaman bekerja minimal 3 tahun di perusahaan konstruksi yang terlibat dalam proyek pelaksanaan konstruksi di Provinsi Jawa Timur. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan metode *snow ball* untuk mendapatkan sampel penelitian yang cukup. Dari tujuh puluh kuesioner yang didistribusikan sesuai dengan tujuan penelitian, hanya 33 kuesioner saja yang kembali kepada peneliti, mencakup 9 proyek besar yang berlokasi di Ibukota Provinsi Jawa Timur. Jumlah sampel yang bisa digunakan dalam analisis SEM-PLS minimal sebanyak 30 sampel [11], dengan demikian 33 kuesioner yang kembali ke peneliti sudah mumpuni untuk dapat di analisis.



Gambar 1. Hipotesis Konsep Model Penelitian

Berdasarkan hasil identifikasi dari 33 responden yang menjawab kuesioner peneliti, maka diperoleh 9% berpendidikan D3, 61% berpendidikan S1/D4, dan 30% berpendidikan S2, dengan pengalaman kerja semua responden diatas 3 tahun. Kemudian deskripsi jabatan responden diperoleh 15% sebagai project manager, 15% site manager, 12% site engineer, 21% engineer, 9% pelaksana, dan 28% memiliki jabatan lainnya. Dengan demikian hasil dari identifikasi responden secara keseluruhan sudah sesuai target dan memenuhi syarat dalam penelitian ini. Dari hasil 33 responden yang menjawab kuesioner peneliti, diperoleh bahwa 30% responden berasal dari kontraktor BUMN, sedangkan 70% responden berasal dari kontraktor swasta.

Mengingat jumlah sampel *standart* yang bisa digunakan dalam analisis SEM-PLS minimal sebanyak 30 sampel, maka data responden dari kontraktor BUMN dan kontraktor swasta dapat digabung menjadi satu yaitu 33 sampel yang akan dianalisis. Dengan demikian hasil analisis yang akan diperoleh nantinya merepresentatifkan semua kontraktor secara umum yang sedang mengerjakan pelaksanaan proyek konstruksi di Provinsi Jawa Timur. Analisis data *structural equation modelling* (SEM) dilakukan pada data yang dikumpulkan melalui survei kuesioner. Analisis dengan metode SEM full model dipakai memeriksa kesesuaian model yang diusulkan dari hipotesis penelitian. Sebelum menentukan konsep model

SEM, factor yang membentuk masing-masing variabel diuji terlebih dahulu menggunakan metode GOF dan CFA.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam analisis menggunakan SEM-PLS perlu dilakukan pengujian validitas konvergen meliputi *average variance extracted* > 0.5, *loading factor* > 0.7, *α conbrach* > 0.7, dan *composite reliability* > 0.7. Pada **Tabel 2** menunjukkan hasil analisis nilai *loading factor* dari setiap indikator. Nilai *loading factor* untuk memenuhi uji validitas nilai > 0,7.

Tabel 2. Uji Realiabel Variabel Penelitian

No.	Indikator	Nilai Loading Factor	Ket.
1	Perbedaan Tujuan	0,869	Ok
2	Ego Manusia	0,729	Ok
3	Perasaan Dirugikan	0,775	Ok
4	Miskomunikasi	0,794	Ok
5	Tekanan Kerja	0,538	Tidak Ok
6	Ketidakadilan Kerja	0,790	Ok
7	Reputasi	0,725	Ok
8	Pengalaman Kerja	0,711	Ok
9	Kompetensi	0,863	Ok
10	Keterbukaan	0,691	Tidak Ok
11	Kesetiaan	0,558	Tidak Ok
12	Integritas	0,827	Ok
13	Teamwork	0,857	Ok
14	Struktur Organisasi	0,725	Ok
15	Budaya Organisasi	0,565	Tidak Ok
16	Leadership	0,751	Ok
17	Komunikasi	0,768	Ok
18	Skill Individu	0,735	Ok

Diperoleh 4 indikator yang perlu direduksi dari konsep model, yaitu: tekanan kerja (0,538), keterbukaan (0,691), kesetiaan (0,558), dan budaya organisasi (0,565). Analisa selanjutnya dengan mengontrol hasil *composite reliability* dan AVE setiap variabel laten. Nilai *composite reliability* > 0.7, *α conbrach* > 0.7, dan AVE > 0.5. Pada **Tabel 3** akan menunjukkan hasil validitas uji konvergen.

Tabel 3. Uji Validitas Konvergen.

Variabel Laten	Composite Reability	Cronbachs Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
Konflik Kerja	0.863	0.901	0.646
Tingkat Kepercayaan	0.831	0.888	0.665
Kinerja Tim	0.843	0.888	0.614
Keberhasilan Proyek	0.886	0.929	0.812

Pengujian berikutnya adalah evaluasi *goodness of fit* dan *path coefficient* terhadap variabel konstruk dengan harapan mengetahui seberapa signifikan hubungan antar variabel, pengujian *goodness of fit* dilakukan dengan cara melihat nilai R² dan Q². Sedangkan uji hipotesis digunakan untuk melihat keterkaitan jalur konsep model berdasarkan t-hitung dan P-

value. Nilai R-Square digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R-Square yang lebih tinggi menunjukkan bahwa konsep model penelitian lebih baik. Hasil analisis R-Square dapat dilihat pada **Tabel 4**.

Tabel 4. Nilai R-Square Setiap Variabel

Variabel	R-Square
Tingkat Kepercayaan	0.766
Kinerja Tim	0.788
Keberhasilan Proyek	0.539

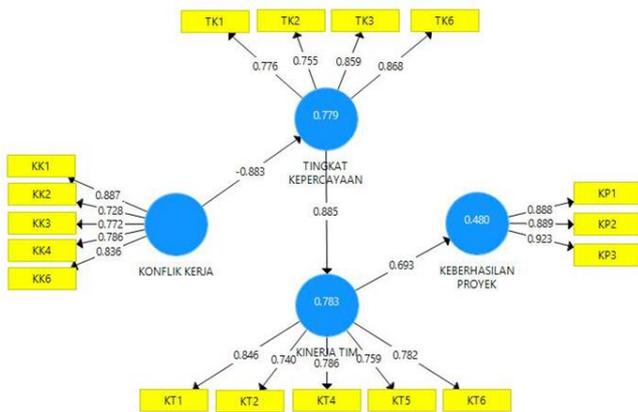
Nilai Q² Dari **Tabel 4** diatas dapat dihitung sebagai berikut :
 Nilai Q² = 1 – ((1-0,766) x (1-0,788) x (1-0,539))
 = 0,9771

Diperoleh nilai Q² sebesar (0,9771), dapat disimpulkan bahwa model struktural pada analisa ini baik nilai GOF nya. Ketika nilai T-statistik > 1,64, pengujian hipotesis penelitian dapat diterima. Kemudian P-value ≤ nilai α , artinya hipotesis dapat diterima, sedangkan P-value > nilai α, artinya hipotesis tidak dapat diterima, dimana variable eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel. *Path coefficient* digunakan untuk mengukur signifikansi jalur pada hipotesis antar variabel, *path coefficient* menunjukan nilai signifikan dari faktor endogen ke faktor eksogen yang berkisar antara -1 dan +1 [16]. Dapat dilihat pada **Tabel 5** hasil analisis dari niai T-Statistik dan nilai P-Values.

Tabel 5. Hasil Nilai T-Statistik dan Nilai P-Values

Hipotesis	Hubungan Variabel	T-Statistik (1-Tail)	P-Values	Keterangan
H1	KK → TK	18.145	0.000	Signifikan
H2	KK → KT	0.266	0.790	Tidak Signifikan
H3	TK → KT	6.117	0.000	Signifikan
H4	KK → KP	0.519	0.604	Tidak Signifikan
H5	TK → KP	1.501	0.134	Tidak Signifikan
H6	KT → KP	4.559	0.000	Signifikan

Dari **Tabel 5** didapatkan beberapa pengaruh yang tidak signifikan, pada hipotesis 2, hipotesis 4, dan hipotesis 5. Oleh karna itu pada pengujian *coefixcient path* berikutnya hubungan hipotesis yang tidak signifikan dihapus dalam permodelan, sehingga dapat dilihat pada **Gambar 2** model penelitian akhir :



Gambar 2. Model Penelitian Akhir

Pada Gambar 2 menunjukkan permodelan akhir setelah menghapus hubungan hipotesis yang tidak signifikan. Analisis selanjutnya adalah mencari *coefficient path* yang berpengaruh secara langsung dan berpengaruh secara tidak langsung pada model akhir ini. *Coefficient Path* digunakan untuk mengukur signifikansi jalur pada hipotesis antar variabel, *path coefficient* menunjukkan nilai signifikan dari faktor endogen ke faktor eksogen yang berkisar antara -1 dan +1, dimana jika hasil mendekati nilai +1 menunjukkan bahwa hubungan konstruk yang semakin bagus. Hasil *coefficient path* hubungan secara langsung pada Tabel 6.

Tabel 6. Hubungan Langsung

Hipotesis	Hubungan Variabel	Coefficient Path	P-Values	Keterangan
H1	KK → TK	- 0.883	0.000	Signifikan
H3	TK → KT	0.885	0.000	Signifikan
H6	KT → KP	0.683	0.000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 6 pada *path coefficient* menunjukkan hasil yang nilai signifikan dari faktor endogen ke faktor eksogen yang berkisar antara -1 dan +1. Dimana hipotesis 3 dan hipotesis 6 memiliki tingkat pengaruh yang sangat besar dikarenakan mendapatkan hasil mendekati +1, sedangkan hipotesis 1 memiliki tingkat pengaruh yang sangat rendah dikarenakan mendapatkan hasil mendekati -1. Pengaruh *path coefficient* tidak langsung dalam penelitian ini akan memperlihatkan pengaruh tidak langsung dari variabel konflik kerja kepada variabel kinerja tim melalui tingkat kepercayaan. Kemudian variabel konflik kerja terhadap keberhasilan proyek melalui tingkat kepercayaan dan kinerja tim. Dan yang terakhir variabel tingkat kepercayaan terhadap keberhasilan proyek melalui kinerja tim. *Path coefficient* tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 7.

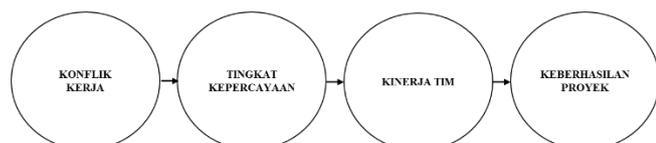
Tabel 7. Hubungan Tidak Langsung

Hubungan Variabel	Coefficient Path	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values
KK → TK → KT.	- 0.781	0.043	18.213	0.000
KK → TK → KT → KP.	- 0.541	0.080	6.733	0.000
TK → KT → KP.	0.613	0.076	8.116	0.000

Diperoleh hubungan negatif dari variabel konflik kerja terhadap kinerja tim melalui variabel tingkat kepercayaan, dengan nilai P-value : 0.000 ($P\text{-value} < 5\%$), *t-statistic*: 18.213 ($t\text{-statistic} > 1,64$), dan nilai *path coefficient* : - 0.781, ini menunjukkan bahwa hubungan konflik kerja kepada tingkat kepercayaan memberikan pengaruh tidak langsung sehingga peran kepemimpinan dalam tim berpengaruh atas terwujudnya kinerja tim yang baik [15]. Terdapat pengaruh negatif dari variabel konflik kerja kepada variabel keberhasilan proyek melalui tingkat kepercayaan dan kinerja tim, dimana terdapat nilai P-value : 0.000 ($P\text{-value} < 5\%$), *t-statistic* : 6.733 ($t\text{-statistic} > 1,64$), dan nilai *path coefficient* : -0.541, hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan konflik kerja kepada tingkat kepercayaan, kemudian hubungan tingkat kepercayaan terhadap kinerja tim memberikan pengaruh tidak langsung, sehingga peranan dari *teamwork* berpengaruh atas terwujudnya keberhasilan proyek yang baik [24]. Pengaruh positif antara variabel tingkat kepercayaan kepada variabel keberhasilan proyek melalui kinerja tim, dimana terdapat nilai P-value: 0.000 ($P\text{-value} < 5\%$), *t-statistic*: 8.116 ($t\text{-statistic} > 1,64$), dan nilai *path coefficient* : 0.613, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan tingkat kepercayaan kepada kinerja tim memberikan pengaruh tidak langsung sehingga peranan dari *teamwork*, komunikasi, serta memiliki pemimpin yang baik dalam tim kerja berpengaruh terhadap keberhasilan proyek [29].

Hasil akhir analisis dari penelitian ini diperoleh bahwa hubungan antara variabel konflik kerja kepada variabel tingkat kepercayaan mendapatkan nilai koefisien *path* (0,883). Variabel konflik kerja berdampak negatif terhadap faktor tingkat kepercayaan. Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja mengurangi kepercayaan [30]. Dengan demikian dapat diinterpretasikan konflik di tempat kerja menurunkan kepercayaan. Kemudian hubungan dari variabel tingkat kepercayaan terhadap kinerja tim mendapatkan nilai koefisien *path* (0,885). Temuan studi ini selaras dengan penelitian terdahulu bahwa tingkat kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja pekerja dan tim. Oleh karena itu, hasilnya adalah variabel tingkat kepercayaan berdampak positif dan signifikan secara langsung pada variabel kinerja tim. Kemudian hasil analisis yang terakhir

dari hubungan variabel kinerja tim terhadap variabel keberhasilan proyek mendapatkan nilai koefisien *path* (0,683). Hasil ini sangat relevan juga dengan penelitian terdahulu, kinerja tim sangat mempengaruhi keberhasilan proyek [12]. Kesimpulannya dari variabel kinerja tim secara langsung dan signifikan mempengaruhi keberhasilan proyek, semakin baik kinerja tim maka semakin besar terwujudnya keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi di Provinsi Jawa Timur. **Gambar 3** menunjukkan hasil model penelitian akhir.



Gambar 3. Hasil Model Penelitian Akhir

4. Simpulan

Dapat diperoleh kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian. Hubungan variabel konflik kerja terhadap tingkat kepercayaan mendapatkan nilai koefisien *path* (-0,883). Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung kepada faktor tingkat kepercayaan. Hasil ini dapat diinterpretasikan semakin besar konflik kerja, semakin rendah pula tingkat kepercayaan. Kemudian hubungan dari variabel tingkat kepercayaan terhadap kinerja tim mendapatkan nilai koefisien *path* (0,885), dengan demikian variabel tingkat kepercayaan secara langsung memengaruhi variabel kinerja tim, semakin besar kepercayaan yang diperoleh, semakin baik pula kinerja timnya. Yang terakhir yaitu hubungan variabel kinerja tim terhadap variabel keberhasilan proyek mendapatkan nilai koefisien *path* (0,683), kesimpulannya variabel kinerja tim memiliki pengaruh secara langsung terhadap keberhasilan proyek konstruksi, semakin baik kinerja tim maka semakin besar terwujudnya keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi di Provinsi Jawa Timur.

Daftar Pustaka

- [1] Aderiani, R., & Adi, T. J. W. (2005), "Identifikasi Konflik Yang Terjadi Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi Gedung", *In Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi I*, Vol. 25, No.26.
- [2] Alfiah, J. (2013), "Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 1, hal. 197-208.
- [3] Annalin, A. (2020), "Analisa Pengaruh Tingkat Kepercayaan Terhadap Keberhasilan Manajemen Proyek Melalui Mediasi Tingkat Kolaborasi pada Perusahaan Developer di Batam", Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam, Batam.
- [4] Andrean, S. (2018), "Analisis Pengaruh Faktor Penyebab Non-Excusable Delay Pada Proyek Konstruksi Gedung Di Manado", Doctoral Dissertation, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Manado.
- [5] Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, 2025. *Pertumbuhan Ekonomi Menurut Lapangan Usaha Jawa Timur Tahun 2025*. Surabaya : Badan Pusat Statistik.
- [6] Colquitt, J. A., Scott, B. A., and LePine, J. A. (2007), "Trust, Trustworthiness, and Trust propensity: a meta analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance". *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No.4.
- [7] Dewi, A., Hidayat, R., Widhagdha, M. F., & Purwanto, W. (2020). "Dinamika Komunikasi Dalam Resolusi Konflik Sosial". *Jurnal Kebijakan Publik*, Vol.11, No.1, hal 33-38.
- [8] Dirks, K. T., DeJong, B. A., & Gillespie, N. (2016), "Trust And Team Performance: A Meta Analysis Of Main Effects, Moderators, And Covariates", *Journal Of Applied Psychology*, Vol.101, No.8, hal.11-34.
- [9] Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No.1, hal 172-180.
- [10] Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015), "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado", *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No.3, hal. 90-98.
- [11] Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., dan Anderson, R.E. (2010), "*Multivariate Data Analysis*", 7th edition, Pearson Prentice Hall.
- [12] Hidayat, A. (2013), "Analisis Kinerja Tim Proyek Terhadap Keberhasilan Proyek", *Jurnal Aplikasi Teknologi*, Vol.5, No. 1, hal.1-8.
- [13] Imron, I. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai". *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol.5, No.1, hal.64-83.
- [14] Jnana, I.B.A.S., Bintana, I.BP., & Ardika, I.W.D. (2020), "Analisis Pengaruh Konflik Terhadap Kesuksesan Pelaksanaan Proyek Konstruksi Di

- Kabupaten Bandung (Studi Kasus di Kecamatan Kuta Selatan)", *In Proceedings*, Vol. 1, No.1, hal. 233-236.
- [15] Lendra, L. (2006), "Tingkat Kepercayaan Dalam Hubungan Kemitraan Antara Kontraktor Dan Subkontraktor Di Surabaya", *Civil Engineering Dimension*, Vol.8, No.2, hal.55-62.
- [16] Muspah, E. Y., Gani, A., & Ramlawati, R. (2021). "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar". *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.4, No.1, hal.131-142.
- [17] Praningrum, P., & Febrianto, F. (2019), "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Kepahian", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.13, No.3, hal.166-171.
- [18] Putri, M. A., Nuryanti, N., & Rifki, A. (2017). "Pengaruh Semangat Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan". Doctoral dissertation, Riau University, Riau.
- [19] Robbin, S. & Judge, T. (2008). "*Perilaku Organisasi*". Jakarta: PT. Salemba Empat.
- [20] Santoso, K. J., Wijaya, K. A., & Chandra, H. P. (2021), "Potret Industri Konstruksi Di Surabaya Dalam Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, Vol.10, No.1, hal.57-64.
- [21] Saputra, A.A.I., Wiguna, I.P.A., & Nurcahyo, C.B. (2013), "Pengaruh Komunikasi, Kepercayaan Dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Pekerjaan Proyek", *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XVIII*, Ed. Nurcahyo, C.B., Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya, hal.18-26.
- [22] Sari, P. P. (2017). "Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepercayaan Masyarakat Terhadap Ecommerce". *Jurnal Komunika: Jurnal Komunikasi, Media dan Informatika*, Vol.6, No.3, hal.52-61.
- [23] Setiawan, T. H., & Ariadi, T. (2012). "Indikator Keberhasilan Proyek Pembangunan Bangunan Gedung Yang Dipengaruhi Faktor Internal Site Manager". *Jurnal Teknik Sipil*, Vol.11, No.2, hal 128-134.
- [24] Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). "Pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada restaurant international and convention hall pematangsiantar". *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.1, hal.50-65.
- [25] Susila, H., & Handoyo, S. (2015), "Analisis Pengaruh Konflik Dalam Pelaksanaan Konstruksi Terhadap Kesuksesan Proyek", *Jurnal Teknik Sipil Dan Arsitektur*, Vol.16, No.20, hal.1-14.
- [26] Sulistyawan, A. (2008), "Pengaruh Kinerja Tim Proyek Terhadap Keberhasilan Proyek", Doctoral Dissertation, *Universitas Diponegoro Semarang*, Semarang.
- [27] Sufa, M. F. (2012). "Identifikasi Kriteria Keberhasilan Proyek. Performa": *Media Ilmiah Teknik Industri*, Vol.11, No.1, hal. 19-22.
- [28] Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). "Konflik dan stres kerja dalam organisasi". *Widya Manajemen*, Vol.1, No.1, hal. 99-113.
- [29] Syaranamual, P., Tandean, P., & Chandra, H. P. (2014). "Model faktor penyebab risiko terhadap keberhasilan proyek konstruksi". *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, Vol.3, No.2, hal.1-8.
- [30] Yun, Y., Tham, J., & Azam, S. F. (2020), "Conflicts On Team Trust And Team Performance At The University Scientific Research Teams In Jiangsu Province", *European Journal of Management and Marketing studies*, Vol.6, No.1, hal.23-39.