

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PROYEK TERHADAP KINERJA
PROYEK KONSTRUKSI**

Laporan Tugas Akhir

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dari
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

Disusun Oleh :

Imelda Grace Pricilia

NPM: 140215633



**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA,
2018**

PENGESAHAN

Laporan Tugas Akhir

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PROYEK TERHADAP KINERJA PROYEK KONSTRUKSI

Oleh:

Imelda Grace Pricilia

NPM. : 140215633

Telah disetujui oleh pembimbing

Yogyakarta, *17/4/18*

Pembimbing



(Ir. A. Koesmargono, MCM, P.hd.)

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Teknik Sipil



(Ir. AY. Harijanto Setiawan, M.Eng., Ph.D)

LEMBAR PENGESAHAN

Laporan Tugas Akhir

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PROYEK TERHADAP KINERJA




PROYEK KONSTRUKSI



Oleh:

Imelda Grace Pricilia

NPM. : 140215633

	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji I	: Ir. A. Koesmargojo, MCM., Ph.D		17/4/18
Penguji II	: Ir. A Harijanto S, M. Eng., Ph.D		17/4/18
Penguji III	: Dr. Ir. Wulfram I. Ervianto, M.T		20/04/2018

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PROYEK TERHADAP KINERJA PROYEK KONSTRUKSI

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut/catatan kaki/daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, April 2018

Yang membuat pernyataan



(Imelda Grace Pricilia)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, rahmat, dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi”. Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Program Studi Teknik Sipil di Fakultas Teknik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. A. Koesmargono, MCM, Ph.D, selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu dan memberi arahan serta saran-saran dengan sabar di tengah kesibukannya, untuk memberikan bimbingan sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Sushardjanti Felasari, ST., M.Sc.CAED., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Bapak Ir. AY. Harijanto Setiawan, M.Eng., Ph.D, selalu Ketua Program Studi Teknik Sipil Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Bapak Ferianto Raharjo, ST., M.T. selaku Koordinator Tugas Akhir Manajemen Konstruksi.
5. Bapak Dinar Gumilang Jati, S.T., M.Eng selaku dosen pembimbing akademik penulis.
6. Para perusahaan dan pekerja proyek konstruksi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi serta data-data untuk penyusunan skripsi ini.
7. Papa Eri, Mama Lusi, Adek Natha, dan keluarga yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

8. Teman - teman terdekat selama kuliah di Atma Jaya Elia Yosafat Olla, Fiega Adhi S. Giovanni Christyorini, Yola Dian Hutami, yang selalu mendukung dalam doa maupun tenaga.
9. Teman - teman Teknik Sipil kelas H angkatan 2014 yang sangat kompak memberikan semangat dan doa tanpa henti dalam proses pengerjaan Tugas Akhir.
10. Sahabat terkasih dari TK, Nadya Faradiba Erbahasan yang selalu memberi semangat, doa dan saran selama proses Tugas Akhir.
11. Kelompok 50, Ponces, KKN 71 Kak Dessy, Cik Fanny, Wak Dandy, Wak Vander, Pace Rilo, Kak Nenny, Kak Loky, Kak Krisna, Bang Eldo, Kak Ansel, dan Kak Nova yang selalu memberikan dukungan selama proses Tugas Akhir.
12. Korps ADPL KKN 72, Pak Boss, dan staff LPPM yang banyak memberikan dukungan dan bantuan mulai dari proses Tugas Akhir.
13. Srikandi 72 diantaranya Ella, Icil, Arsi, April, Mbak Keket, Cik Nes, Kak Cun yang selalu memberi dukungan dan doa.
14. Sister - sisterku diantaranya Emma, Hilkia, Arliya, Kak Meli, Dea, Clara, Lala, Kak Fera, yang mendukung dalam doa maupun tenaga.
15. Unit P, Peserta KKN 72 yang banyak memberikan dukungan menyemangati ADPLnya.
16. Himpunan Mahasiswa Sipil UAJY 2016/2017 yang selalu mendukung dan mendoakan dalam proses pengerjaan Tugas Akhir.
17. Teman - teman Barbie YPS diantaranya Angel, Wina, Nina, Bella, Jera, Stefani, Yuni yang banyak memberi bantuan dan doa selama proses pengerjaan Tugas Akhir.
18. Para perusahaan dan pekerja proyek konstruksi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi serta data-data untuk penyusunan Tugas Akhir ini.
19. Semua pihak yang selama ini telah memberikan bantuan serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna serta memiliki banyak kekurangan. Namun penulis berharap skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, April 2018

Penulis

Imelda Grace Pricilia



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
INTISARI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Batasan Masalah.....	4
1.4. Tujuan Penelitian.....	4
1.5. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1. Budaya Organisasi.....	5
2.2. Ciri-Ciri Budaya Organisasi.....	6
2.3. Fungsi Budaya Organisasi.....	7
2.4. Budaya Kuat <i>versus</i> Budaya Lemah.....	8
2.5. Kinerja Karyawan.....	10
2.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	12
3.1. Jenis dan Sumber Data.....	12

3.2.	Definisi Operasional.....	13
3.3.	Metode Pengumpulan Data.....	15
3.4.	Metode Pengujian Instrumen.....	16
3.5.	Metode Analisis Data.....	17
3.5.1.	Karakteristik Demografi Responden.....	18
3.5.2.	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	18
3.5.3.	Uji Statistik t (secara parsial).....	19
3.5.4.	Uji Statistik F (secara simultan).....	21
3.5.5.	Uji Mean.....	23
3.5.6.	Metode Korelasi Spearman.....	23
3..	Kerangka Penelitian.....	25
BAB IV	ANALISIS DATA.....	26
4.1.	Karakteristik Demografi Responden.....	26
4.2.	Metode Pengujian Instrumen.....	29
4.3.	Analisis Data.....	32
4.4.	Pembahasan.....	37
BAB V	PENUTUP.....	41
5.1.	Kesimpulan.....	41
5.2.	Saran.....	42
5.2.1.	Saran untuk Perusahaan Konstruksi Yogyakarta.....	42
5.2.2.	Saran untuk Penelitian Masa Depan.....	43
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Budaya Kuat vs Budaya Lemah.....	9
Tabel 3.1. Skor Jawaban Kuesioner untuk Budaya Organisasi (skala likert)....	15
Tabel 3.2. Skor Jawaban Kuesioner untuk Kinerja Proyek (skala likert).....	15
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
Tabel 4.2. Respon Berdasarkan Usia.....	27
Tabel 4.3. Responden Berdasrkan Jenjang Pendidikan.....	28
Tabel 4.4. Respon Berdasarkan Jabatan Pekerjaan.....	28
Tabel 4.5. Respon Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	29
Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	30
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Proyek.....	31
Tabel 4.8. Hasil Uji Realibilitas.....	32
Tabel 4.9. Hasil Uji t.....	34
Tabel 4.10. Hasil Uji F.....	35
Tabel 4.11. Hasil Uji Mean.....	35
Tabel 4.12. Hasil Uji Korelasi Pearson.....	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. <i>Flow Chart</i> Kerangka Penelitian.....	25



INTISARI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PROYEK TERHADAP KINERJA PROYEK KONSTRUKSI, Imelda Grace Pricilia, NMP: 140215633, tahun 2018, Bidang Peminatan Manajemen Konstruksi, Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Perusahaan konstruksi memegang peranan penting dalam perkembangan pembangunan ekonomi suatu negara. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif, demikian pula sebaliknya. Pengembangan dan perubahan organisasi sama dengan perubahan budaya. Gagasan tentang organisasi dikaitkan dengan sistem proses, sedangkan gagasan budaya dikaitkan dengan orang dan hubungan antar-individu. Gagasan manajemen budaya adalah memastikan bahwa budaya terorganisasi baik.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi dengan batasan masalah yaitu organisasi pada level proyek konstruksi dan responden adalah manajer proyek, kontraktor dan konsultan pada proyek konstruksi yang sedang dikerjakan di wilayah D.I. Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode Uji Validitas diperoleh keseluruhan data item kuesioner variabel budaya organisasi yang diuji dinyatakan valid, Uji Realibilitas diperoleh item kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, Uji t dan Uji F statistik diperoleh hasil data berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi, Uji Mean menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat pada proyek konstruksi, dan Uji Korelasi Spearman diperoleh hasil data item kuesioner positif dan signifikan serta menunjukkan kekuatan hubungan yang cukup antara budaya organisasi dan kinerja proyek konstruksi yang sedang berjalan di Yogyakarta.

Kata kunci: budaya organisasi proyek; pengaruh budaya; kinerja proyek; kinerja; manajemen proyek;

INTISARI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PROYEK TERHADAP KINERJA PROYEK KONSTRUKSI, Imelda Grace Pricilia, NMP: 140215633, tahun 2018, Bidang Peminatan Manajemen Konstruksi, Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Pengaruh budaya akhir-akhir ini mendapat perhatian yang cukup besar dari kalangan akademisi karena peran penting dalam keberhasilan sebuah proyek. Dalam perusahaan jasa konstruksi, beberapa penyelidikan empiris telah meneliti pengaruh budaya pada manajemen proyek. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi. Sebanyak 24 kuesioner tersebar diproyek konstruksi Yogyakarta untuk pengumpulan data spesifik melalui analisis kuesioner dan wawancara. Temuan tersebut mengungkapkan bahwa komitmen kontraktor terhadap kesepakatan kontrak merupakan faktor budaya yang paling terkait mempengaruhi kinerja proyek. Keselarasan dan ketergantungan tujuan, komitmen kontraktor, dan orientasi pekerja (yaitu komitmen terhadap pekerja) berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan partisipan secara keseluruhan. Memahami tujuan, harapan dan nilai masing-masing meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sedangkan rasa kebanggaan atas prestasi saat mencapai hasil kerja proyek menjadikan motivasi pembelajaran pekerja (yaitu, belajar dari pengalaman). Temuan penelitian ini dapat membantu profesional konstruksi dalam menerapkan praktik yang dapat berkontribusi terhadap keberlanjutan dan keberhasilan proyek konstruksi.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji t statistik, Uji F statistik, Uji Mean, dan Korelasi Spearman, diperoleh budaya organisasi yang cukup tinggi dan urutan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja proyek konstruksi.

Kata kunci: budaya organisasi proyek; pengaruh budaya; kinerja proyek; kinerja; manajemen proyek;

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan konstruksi memegang peranan penting dalam perkembangan pembangunan ekonomi suatu negara. Sektor ini mempunyai dampak yang signifikan hampir di seluruh sektor ekonomi, terutama dalam pengembangan infrastruktur, seperti jalan raya, bendungan, irigasi, perumahan, sekolah, dan pekerjaan konstruksi lainnya yang menjadi fondasi fisik dalam pengembangan dan peningkatan standar hidup/gaya hidup. Kinerja proyek diukur dari tingkat kepuasan pemilik proyek pada biaya, mutu, waktu, K3, profitabilitas, produktivitas pekerja, dan proses pembelajaran yang dapat dipetik oleh para pihak di proyek (*lessons learned*). Menurut Robbins, dkk(2002:247), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu sistem dari makna bersama.

Setiap proyek konstruksi selalu berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Terdapat masalah-masalah yang cukup kompleks sehingga memerlukan keahlian dalam bidang manajemen konstruksi untuk menghasilkan produk yang optimal. Dalam pelaksanaan proyek konstruksi, pekerja merupakan sumber daya yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan, sehingga pekerja memberikan andil besar dalam penyelesaian proyek dan sekaligus sebagai penentu pemenuhan aspek biaya, mutu, dan waktu seperti yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi, yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Pengembangan dan perubahan organisasi sama dengan perubahan budaya. Gagasan tentang organisasi dikaitkan dengan sistem proses, sedangkan gagasan budaya dikaitkan dengan orang dan hubungan antar-individu. Gagasan manajemen budaya adalah memastikan bahwa budaya terorganisasi baik dan organisasinya bersifat manusiawi.

Masalah yang mungkin dihadapi dalam mengembangkan budaya organisasi adalah masalah sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia dalam kaitan dengan kinerja organisasi adalah masalah kompetensi. Zwell (2000:9) menyatakan bahwa dasar untuk keberhasilan organisasi adalah kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya korporasi yang memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Budaya organisasi dapat membentuk mereka menjadi pekerja yang mampu bekerja dengan cepat atau lambat, menjadi manajer yang keras atau bersahabat, menjadi pemain tim atau individual.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:521) ciri-ciri budaya organisasi dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak hanya mempunyai satu, tetapi beberapa budaya. Organisasi mungkin mempunyai satu *dominant culture* dan beberapa *subculture* yang berbeda
2. Budaya organisasi cenderung berubah sepanjang waktu. Perusahaan baru kemungkinan ukurannya masih kecil dan bersahabat, yaitu bersifat komunal, tetapi bergerak naik dan turun, dan budayanya mungkin juga berubah. Budaya organisasi tidak tetap, dan dapat berubah sepanjang waktu.
3. Tidak perlu menganggap satu budaya lebih baik atau lebih buruk dari lainnya. Semua budaya mempunyai aspek positif dan negatif. Yang menarik adalah bahwa beberapa organisasi dapat sukses ketika mempunyai budaya tertentu walaupun mungkin sangat tidak cocok pada perusahaan lain.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas, pengaruh budaya organisasi (di level proyek konstruksi) pada kinerja proyek perlu dan penting untuk dikaji secara lebih mendalam, untuk itu peneliti merumuskan permasalahan atau pertanyaan penelitian sebagai dasar untuk melakukan kajian pengaruh budaya organisasi pada kinerja proyek konstruksi sebagai berikut: Apakah dan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi beberapa pengandaian berikut ini :

1. Kajian sebatas organisasi pada level proyek konstruksi.
2. Sebagai responden adalah manajer proyek, kontraktor dan konsultan pada proyek konstruksi yang sedang dikerjakan di wilayah D.I. Yogyakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan proyek konstruksi dan juga sebagai evaluasi dan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas proses pembangunan proyek konstruksi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Kata budaya pertama kali dikemukakan oleh seorang antropolog Inggris bernama Edward B. Tylor pada tahun 1871 yang menyatakan bahwa: “Budaya adalah sekumpulan pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat, kapabilitas, dan kebiasaan yang diperoleh oleh seorang sebagai anggota sebuah perkumpulan atau komunitas tertentu.”

Budaya organisasi menurut Robbins adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang perasaan berarti dalam kebersamaan komunitas. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak (Robbins dalam Wibowo, 2010:17)

Berdasarkan kedua definisi budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, *brand*, motivator, pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau target yang ditetapkan.

Kreitner dan Kinicki (1995:532) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingatkan anggota terhadap organisasinya. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Hofstede (1988:21) mengatakan, budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993:12), kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti misalnya, aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

2.2 Ciri-ciri budaya organisasi

Ada 7 (tujuh) ciri-ciri utama yang dipakai sebagai acuan dalam memahami budaya organisasi (Robbins, 2003):

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, adalah suatu tingkat di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko serta

bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh pegawai dan membangun ide pegawai.

- b. Perhatian pada hal-hal detail, adalah di mana para pekerja diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- c. Berorientasi pada hasil, adalah sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d. Berorientasi pada manusia, adalah di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- e. Berorientasi pada tim, adalah di mana penekanan diberikan pada kerja tim dibandingkan dengan kerja individual.
- f. Agresivitas, adalah di mana orang-orang dalam organisasi cenderung lebih agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- g. Stabilitas, adalah di mana aktifitas organisasi tersebut menekankan pada status *quo* sebagai lawan dari perkembangan.

2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, budaya organisasi memiliki manfaat dan fungsi yang berguna bagi organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi.

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2009: 248) adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi yang lain.
2. Budaya membawa suatu ras identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.4 Budaya Kuat versus Budaya Lemah

Robbins menyatakan bahwa proses penciptaan budaya organisasi terjadi dalam tiga cara. Pertama, para pendiri hanya memperkerjakan dan mempertahankan karyawan yang memiliki pola pikir sama dan sependapat dengan cara-cara yang mereka tempuh. Kedua, mereka mengindoktrinasikan dan mensosialisasikan para karyawan ini dengan cara berpikir dan cara berperasaan mereka. Bila organisasi berhasil, maka visi pendiri menjadi terlihat sebagai penentu utama keberhasilan. Pada titik ini, keseluruhan kepribadian pendiri menjadi tertanam ke dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi bisa berbeda-beda dalam derajat kekuatannya. Budaya kuat menunjukkan dipahaminya bersama prespektif tentang bagaimana kehidupan organisasi harus berjalan dan disepakati sebagian besar anggota organisasi.

Sebaliknya budaya lemah mengimplikasikan tak adanya biudaya berpengaruh yang dominan, didalam organisasi ada beberapa budaya yang mungkin saling bertentangan satu sama lain.

Budaya kuat juga dikatakan mampu mengangkat kinerja organisasi. Menurut Kanter (2015) ada beberapa formula budaya yang berkaitan erat dengan kinerja. Argumen mereka adalah semakin dekat organisasi dengan formula-formula tersebut, makin besar kemungkinannya organisasi akan berkinerja tinggi. Namun disisi lain keberadaan budaya lemah yang terdiri dari berbagai sub kultur justru bisa menjadi keunggulan. Budaya yang sangat kuat menancap bisa juga menjelma menjadi kelemahan apabila mereka begitu kuatnya, sehingga tidak ada peluang bagi non-konformitas yang mampu menciptakan inovasi dan kemampuan beradaptasi.

Tabel 2.1
Budaya Kuat vs Budaya Lemah

Budaya Kuat	Budaya Lemah
Nilai-nilai diterima secara luas.	Nilai-nilai hanya dianut oleh seorang saja di dalam organisasi biasanya kalangan manajemen puncak.
Budaya memberikan pesan yang konsisten kepada karyawan mengenai apa yang dipandang berharga dan penting	Budaya memberikan pesan yang saling bertolak belakang mengenai apa yang dipandang berharga dan penting.
Para karyawan sangat mengidentikkan jati diri mereka dengan budaya organisasi.	Para karyawan tidak begitu peduli dengan identitas budaya organisasi mereka.
Terdapat kaitan yang erat di antara penerimaan nilai-nilai dan perilaku para anggota organisasi.	Tidak ada kaitan yang kuat antara nilai-nilai dan perilaku para anggota organisasi.

Sumber: Robbins dan Coulter (2010: 65)

2.5 Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktifitas. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, maka dari itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

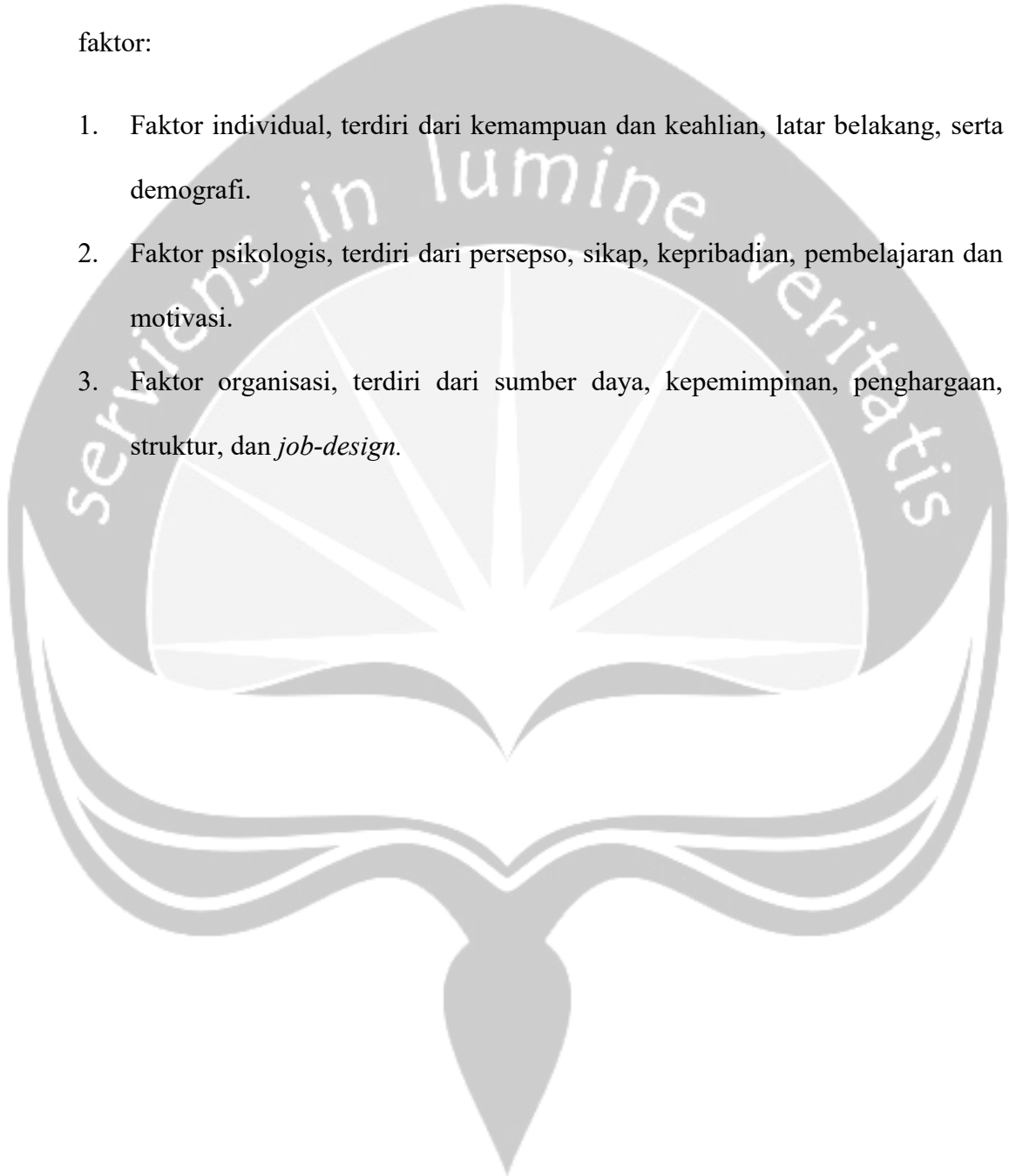
Armstrong dan Baron (di dalam Wibowo, 2010: 2) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau *job performance* yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang apabila bekerja untuk dirinya sendiri, prestasinya akan berbeda dibandingkan dengan bekerja sama orang lain dalam kelompok atau yang disebut *teamwork*. Kinerjanya juga akan dapat menjadi lebih baik dan meningkat, namun sering kali menurun apabila salah dalam menanganinya.

2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005: 14), *performance* dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job-design*.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan :

1. Data primer melalui kuesioner:

Khususnya data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Kuesioner terdiri dari 3 bagian, yaitu:

- a. Bagian pertama, memuat informasi demografi responden, terdiri dari usia, jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja.
- b. Bagian kedua adalah kuisisioner yang mengukur komponen budaya organisasi yang terdiri dari 29 pertanyaan. Dalam kuisisioner ini digunakan Skala Likert dengan pilihan jawaban dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju.
- c. Bagian kedua adalah kuisisioner indikator kinerja proyek yang terdiri dari 7 pertanyaan, menggunakan skala pengukuran Likert. Dalam kuisisioner ini digunakan interval 5 (lima) poin dari Sangat Tidak Puas hingga Sangat Puas.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari buku teks mengenai budaya organisasi dan jurnal-jurnal yang memuat hasil-hasil riset dan teori yang mendukung dan relevan dengan penelitian.

3.2 Definisi Operasional

Variabel- variabel dalam karya tulis ini terdiri dari variabel bebas atau independen (Y), yaitu budaya organisasi (Y), yang diukur melalui 29 subvariabel dan kinerja proyek sebagai variabel terikat atau dependen (X), yang diukur melalui 7 (tujuh) pernyataan indikator kesuksesan sebuah proyek.

1. Budaya Organisasi

Sebagian besar organisasi menginginkan sebuah budaya organisasi yang dapat diikuti dan dianut oleh seluruh karyawan yang ada, sehingga dapat menjadi suatu identitas pembeda dengan organisasi yang lain. Jika seluruh karyawan dapat menganut dan menerima budaya organisasi yang kuat maka sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut akan semakin solid dan dengan mudah membantu satu sama lain agar mencapai satu tujuan organisasi.

Inovasi, pengambilan keputusan, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap tim, dan agresifitas dapat mejadi indikator dalam budaya organisasi. Seberapa loyal karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari inovasi yang diberikan, perhatiannya terhadap hal-hal terkecil,

orientasinya terhadap tim dan hasil. Semakin loyal dan solid karyawan disebuah organisasi akan mempermudah organisasi mencapai tujuannya.

2. Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja baik dari sumber daya manusia yang dimiliki, organisasi akan berjalan dengan baik. Organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuannya bila seluruh sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang baik. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja dapat diukur melalui kemampuan yang dimiliki individu, minat kerja, kejelasan penerimaan atas pekerjaan yang diberikan, dan tingkat motivasi pekerja. Indikator-indikator tersebut perlu menjadi perhatian penting bagi setiap organisasi, pekerja yang memiliki kemampuan yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya akan mempermudah pekerja tersebut dalam menyelesaikan tugas. Minat yang tinggi dalam pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Kinerja pekerja tersebut akan meningkat seiring meningkatnya kemampuan, minat, penerimaan, dan motivasi dalam bekerja.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, terutama data primer didapat langsung dari responden dengan pengisian kuisioner. Skala yang digunakan untuk memberikan skor jawaban dalam kuisioner Budaya Organisasi tersebut adalah skala Likert 5 poin, dengan interval dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju. Adapun skor yang dimaksud adalah:

Tabel 3.1
Skor Jawaban Kuisioner untuk Budaya Organisasi (Skala Likert)

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sedangkan untuk kuisioner Kinerja Proyek menggunakan pilihan 5 (lima) jawaban dari Sangat Puas hingga Sangat Tidak Puas, seperti berikut:

Tabel 3.2
Skor Jawaban Kuisioner untuk Kinerja Proyek (Skala Likert)

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Puas (STP)	1
Tidak Puas (TP)	2
Netral	3
Puas (P)	4
Sangat Puas (SP)	5

3.4 Metode Pengujian Instrumen

Data kuisioner diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kuisioner yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2006: 32).

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 17. Suatu instrumen dikatakan valid jika nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$. Pengujian validitas memakai teknik korelasi Product Moment sebagai berikut (Azwar, 1997: 162):

Rumus 3.1:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi

x = skor butir dalam faktor

y = jumlah skor semua butir dalam faktor

N = jumlah sampel atau responden

Taraf kesalahan (α) : 0,5

b. Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuisioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat ukur, atau jika diberikan secara berulang akan didapatkan hasil yang konsisten (Kuncoro, 2009: 175). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* komputer SPSS versi 17. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,6. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *alpha Cronbach's* sebagai berikut:

Rumus 3.2:

$$r_n = \left[\frac{M}{M-1} \right] \left[1 - \frac{V_x}{V_y} \right]$$

Keterangan:

r_n = koefisien reliabilitas

M = jumlah butir

V_x = variasi butir

V_y = variasi total

Taraf kesalahan (α) = 0,05

3.5 Metode Analisis Data

Tujuan analisis data yaitu untuk mengungkapkan data yang masih perlu dicari, hipotesis yang perlu diuji, pertanyaan yang perlu dijawab, dan metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi baru dan kesalahan yang perlu diperbaiki. Proses menganalisis data berupa mengatur data, mengorganisasikan

kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar (Lexy J. Moleong, 2002:103).

Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode sebagai berikut:

3.5.1 Karakteristik Demografi Responden

Analisis demografi digunakan untuk mengetahui profil responden. Metode yang digunakan adalah dengan mempresentasikan jawaban responden atas pertanyaan mengenai data diri responden. Ukuran persentase jawaban akan menunjukkan karakteristik dari responden (Dajan, 1991:32).

Analisis persentase dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Rumus analisis demografi adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } \left(\frac{n1}{N} \right) \times 100\%$$

Dimana :

n1 = Jumlah responden yang memilih jawaban

N = Jumlah seluruh respon

3.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen kita dapat menggunakan regresi, dengan melihat R-Squarenya. Semakin besar nilai dari R-Square variabel independen, maka semakin besar pula variabel tersebut mendominasi variabel dependennya. Pada persamaan regresi linier mengandung makna

dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel yang terikat (dependen) dan satu variabel yang bebas (independen). Dalam penelitian ini digunakan uji regresi linier dengan satu variabel independen untuk meramalkan suatu variabel dependen (Y) berdasar variabel independen (X) (Trihendradi, 2012:152).

Rumus :

$$Y = a + bX$$

dimana :

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

X = variabel independen (budaya organisasi)

a = konstanta

b = koefisien regresi

3.5.3 Uji Statistik t (secara parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009: 238). Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel bebas (independen) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Berikut hipotesis statistiknya :

Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya, suatu variabel independen tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel independen ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang ditentukan adalah 95% dengan tingkat signifikan sebesar 5%, pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila nilai t probabilitas > nilai ($\alpha = 5\%$).

Hal ini berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila nilai t probabilitas < nilai ($\alpha = 5\%$).

Hal ini berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis uji t dilakukan dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk mengetahui hipotesis mana yang akan diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Rumus :

$$t_{hitung} = r \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t = observasi

r = koefisien

n = banyaknya observasi

Rumus :

$$t_{\text{tabel}} = t\left(\frac{\alpha}{2}\right)(n-2)$$

Keterangan :

t = observasi

α = taraf signifikan

n = banyaknya observasi

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka variabel independen tidak mempunyai kekekatan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.4 Uji Statistik F (secara simultan)

Menurut (Algifari, 2009:189) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji distribusi F. Yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F_{tabel}) dengan

nilai F hitung (Rasio F) yang terdapat pada tabel analysis of variance (ANOVA) dari hasil perhitungan. Berikut hipotesis statistiknya :

Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 \dots = b_k = 0$$

Artinya, suatu variabel independen tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_1 \neq b_2 \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya, variabel independen ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkan kepercayaan $\alpha = 5\%$.

Rumus :

$$F_{hitung} = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

Keterangan :

S^2 = ragam antar grup

Rumus :

$$F_{\text{tabel}} = F\alpha(1, n-2)$$

Keterangan :

F = observasi

α = taraf signifikan

n = banyaknya observasi

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka pengujian hipotesis :

1. Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.5.5 Uji Mean

Pengukuran tinggi rendahnya budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja proyek konstruksi dilakukan dengan menggunakan uji *mean* (uji rata-rata jawaban responden). Berdasarkan skala likert 1 sampai 5 untuk menentukan katagori jawaban responden dari 2 variabel budaya organisasi tergolong rendah, sedang atau tinggi (Sugiyono, 2006:240)

3.5.6 Metode Korelasi Pearson

Koefisien Korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan dari dua hasil pengukuran atau dua variabel yang diteliti. Dalam penelitian digunakan teknik statistik koefisien korelasi Pearson (R_{xy}). Seperti yang diungkapkan oleh

Ronny Kountur (2009: 210) bahwa data yang berskala interval atau rasio dapat menggunakan pearson product moment correlation. Adapun rumus Korelasi Pearson adalah sebagai berikut:

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{(N - 1)S_x S_y}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Variabel x

Y = Variabel Y

N = Jumlah Variabel

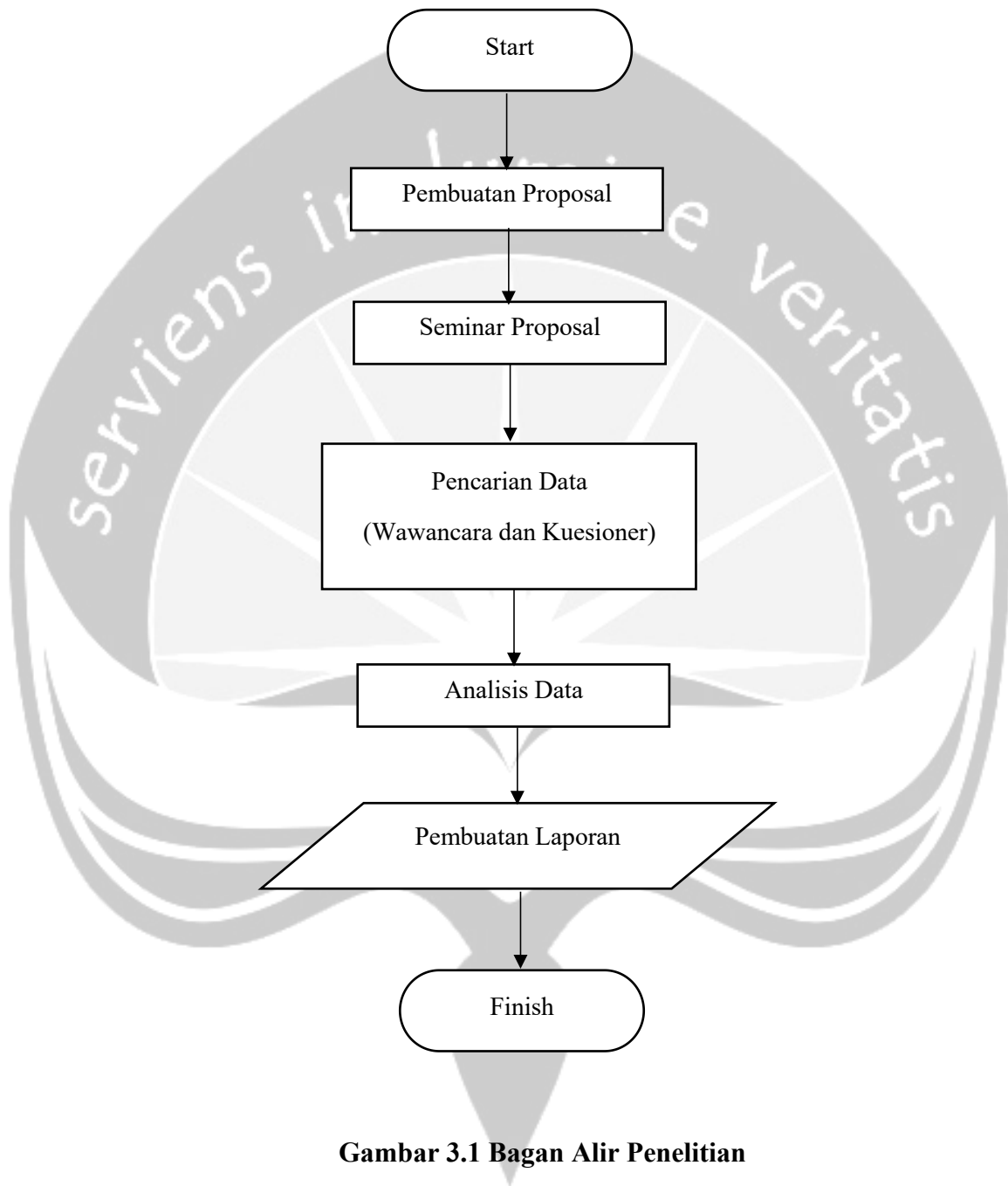
Sx = Standar Deviasi variabel X

Sy = Standar Deviasi variabel Y

Hipotesis yang digunakan, yaitu :

1. $R > 0$, maka terdapat hubungan antara data demografis dengan tingkat kepuasan kerja.
2. $R < 0$, maka tidak ada hubungan antara data demografis dengan tingkat kepuasan kerja.

3.6 Kerangka Penelitian



Gambar 3.1 Bagan Alir Penelitian

BAB IV

ANALISIS DATA

Pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi. Data dari penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner dari 24 orang pekerja proyek di kota Yogyakarta.

Bab ini akan membahas mengenai analisis data hasil penelitian, untuk membuktikan hipotesis penelitian mampu menjawab pertanyaan pertanyaan dalam perumusan masalah. Proses analisis data meliputi uji validitas dan realibilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t dan uji F serta uji korelasi spearman. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer IBM SPSS Statistics 21. Hasil analisis data yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

4.1. Karakteristik Demografi Responden

Pada penelitian ini digunakan analisis presentase yang disusun berdasarkan hasil jawaban kuesioner berjumlah 24 responden yang terdiri dari: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, jabatan dalam pekerjaan dan pengalaman bekerja. Hasil analisis data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	21	87
Wanita	3	13
Total	24	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.1, jenis kelamin responden yang terdiri dari pria dan wanita dengan total responden 24 orang. Responden terbanyak adalah pria dengan jumlah 21 orang (87 %), sedangkan responden perempuan sebanyak 3 orang (13 %).

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21-30 Tahun	11	46
31-40 Tahun	10	42
41-50 Tahun	2	8
51-60 Tahun	1	4
Total	24	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.2, usia responden terbanyak antara 21-30 tahun sebanyak 11 orang (46%). Pada urutan kedua adalah responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (42%). Kemudian urutan ketiga adalah responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 2 orang (8%). Sedangkan di urutan terakhir adalah responden berusia 51-60 tahun sebanyak 1 orang (4%).

C.Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA/STM Kejuruan	3	13
D3/D2/D1	2	8
S1	19	79
Total	24	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.3, sebagian besar jenjang pendidikan responden adalah Sarjana (S1) sebanyak 19 orang (79%). Untuk jenjang pendidikan D3 sebanyak 2 orang (8%). Dan terakhir jenjang pendidikan SLTA sebanyak 3 orang (13%).

D.Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Project Manager	8	33
Site Manager	3	13
Site Engineer	4	17
Pelaksana Lapangan	4	17
Pengawas Lapangan	3	13
Supervisor	2	8
Total	24	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.4, jabatan responden terbanyak adalah project manager sebanyak 8 orang (33%). Pada peringkat kedua jabatan responden Site Engineer dan Pelaksana Lapangan sebanyak 4 orang (17%). Pada peringkat ketiga jabatan responden Site Manager dan Pengawas Lapangan sebanyak 3 orang

(13%). Dan peringkat terakhir jabatan responden Supervisor sebanyak 2 orang (8%).

E.Responden Berdasar Pengalaman Bekerja

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja

Pengalaman Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 5 Tahun	13	54
5-10 Tahun	6	25
> 10 Tahun	5	21
Total	24	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5, lama pengalaman bekerja responde <5 tahun sebanyak 13 orang (54%). Diurutan kedua lama pengalaman bekerja responden 5-10 tahun sebanyak 6 orang (25%). Dan yang terakhir lama pengalaman bekerja responden >10 tahun sebanyak 5 orang (21%).

4.2 Metode Pengujian Instrumen

Kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 50 kuesioner dengan 41 pertanyaan. Kuesioner yang kembali dan diterima oleh peneliti berjumlah 24 kuesioner. Kuesione yang kembali kemudian diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas. Kuesioner yang valid dan variabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2006: 79).

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukam fungsi ukurannya

(Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut melakukan sasaran. Suatu instrumen dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dengan menggunakan program SPSS 21 untuk menguji apakah data yang diperoleh valid.

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi							
Item	r hitung	r tabel	Status	Item	r hitung	r tabel	Status
A1	0.616	0.404	Valid	A16	0.829	0.404	Valid
A2	0.803	0.404	Valid	A17	0.581	0.404	Valid
A3	0.828	0.404	Valid	A18	0.759	0.404	Valid
A4	0.579	0.404	Valid	A19	0.571	0.404	Valid
A5	0.562	0.404	Valid	A20	0.645	0.404	Valid
A6	0.828	0.404	Valid	A21	0.667	0.404	Valid
A7	0.594	0.404	Valid	A22	0.727	0.404	Valid
A8	0.876	0.404	Valid	A23	0.826	0.404	Valid
A9	0.803	0.404	Valid	A24	0.767	0.404	Valid
A10	0.667	0.404	Valid	A25	0.638	0.404	Valid
A11	0.672	0.404	Valid	A26	0.772	0.404	Valid
A12	0.780	0.404	Valid	A27	0.745	0.404	Valid
A13	0.562	0.404	Valid	A28	0.835	0.404	Valid
A14	0.826	0.404	Valid	A29	0.644	0.404	Valid
A15	0.562	0.404	Valid				

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji validitas pada 24 responden pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai r hitung masing-masing item kuesioner variabel budaya organisasi lebih besar dari koefisien validitas tabel (5%;22) yang menunjukkan angka 0,423

($r_{hitung} > r_{tabel}$). Nilai r_{tabel} diperoleh dengan rumus: derajat bebas (db) = $n-2$ atau $24-2= 22$ yaitu sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner variabel budaya organisasi yang diuji dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Proyek

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
B1	0.595	0.404	Valid
B2	0.637	0.404	Valid
B3	0.763	0.404	Valid
B4	0.687	0.404	Valid
B5	0.591	0.404	Valid
B6	0.636	0.404	Valid
B7	0.746	0.404	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji validitas pada 24 responden pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} masing-masing item kuesioner variabel kinerja proyek lebih besar dari koefisien validitas tabel (5%;22) yang menunjukkan angka 0,423 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Nilai r_{tabel} diperoleh dengan rumus: derajat bebas (db) = $n-2$ atau $24-2= 22$ yaitu sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner variabel kinerja proyek yang diuji dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada respon benar-benar dapat diandalkan sebagai alat ukur, atau jika diberikan secara berulang-ulang akan didapat hasil yang konsisten (Kuncoro, 2009:175)

Sugiharto dan Sitinjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk

memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Uji realibilitas dilakukan dengan bantuan software komputer SPSS 21.

Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi	0.821	0,6	Reliabel
Kinerja Proyek	0.786	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan dalam penelitian ini diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Coefficient Alpha Cronbach* > 0,60 maka semua item kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3 Analisis Data

Regresi dalam pengertian moderen menurut Gujarati (2009) ialah sebagai kajian terhadap ketergantungan satu variabel, yaitu variabel tergantung terhadap satu atau lebih variabel lainnya atau yang disebut sebagai variabel – variabel eksplanatori dengan tujuan untuk membuat estimasi dan / atau memprediksi rata – rata populasi atau nilai rata-rata variabel tergantung dalam kaitannya dengan nilai – nilai yang sudah diketahui dari variabel eksplanatorinya.

Analisis regresi linier sederhana dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu buah variabel bebas terhadap satu buah variabel terikat.

Persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + bX$$

Dengan Y adalah variabel terikat dan X adalah variabel bebas. Koefisien a adalah konstanta (*intercept*) yang merupakan titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y pada koordinat kartesius.

Analisis Regresi Linier digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja proyek konstruksi di Yogyakarta. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS 21 adalah sebagai berikut:

a. Uji t statistik

Digunakan untuk menguji dan menghitung variabel independen yaitu budaya organisasi, yang berkaitan dengan variabel dependen yaitu kinerja proyek konstruksi. Dari tabel *coefficients* (a) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.480$ (dapat dilihat pada Tabel 4.9) $> t_{tabel} = 2.073$, dimana t_{tabel} didapat dari hitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t \left(\frac{\alpha}{2} \right) \left(\frac{n}{2} \right) \\ &= t \left(\frac{0,05}{2} \right) (24 - 2) \\ &= t (0,025)(22) \\ t_{tabel} &= 2,073 \end{aligned}$$

Maka dari hasil yang didapat, H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian: H_0 ditolak apabila nilai $Sig = 0,021 < \alpha = 0,05$. Hal ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi

dengan kinerja proyek konstruksi. Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t hitung seperti yang tersaji pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	70.825	18.828		3.762	.001	31.778	109.873
X	1.666	.672	.467	2.480	.021	.273	3.060

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2018

b. Uji F statistik

Uji F digunakan untuk melihat secara bersama-sama apakah variabel independen yaitu budaya organisasi signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja proyek konstruksi.

Nilai F_{hitung} dari tabel anova sebesar = 6.153 (dapat dilihat pada Tabel 4.10) $> F_{tabel} = 4.30$, dimana F_{tabel} didapat dari hitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F_{\alpha}(1, n-2) \\ &= F(0,05)(1, 24-2) \\ &= F(0,05)(22) \end{aligned}$$

$$F_{tabel} = 4,30$$

Maka dari hasil yang didapat H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian: H_0 ditolak apabila nilai $Sig = 0,021 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi.

Tabel 4.10
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	714.630	1	714.630	6.153	.021 ^b
Residual	2555.329	22	116.151		
Total	3269.958	23			

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2018

2. Uji Mean

Berdasarkan uji *mean* yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan hasil jawaban 24 responden melalui kuesioner, dengan membandingkan nilai *mean* (rata-rata) variabel budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja proyek konstruksi, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Mean

Keterangan	N	Mean
Budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja proyek	24	4,0061

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dengan kategori skala interval berdasarkan skala likert 1 sampai 5. Untuk menentukan kategori jawaban responden dari variabel budaya organisasi tergolong tinggi, sedang, atau rendah maka ditentukan skala intervalnya sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 240):

Sehingga dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden dari variabel budaya organisasi yang berkaitan dengan pemimpin dan budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja proyek konstruksi yaitu:

Skor untuk kategori sangat rendah: 1 sampai 1,80

Skor untuk kategori rendah: 1,81 sampai 2,60

Skor untuk kategori sedang: 2,61 sampai 3,40

Skor untuk kategori tinggi: 3,41 sampai 4,20

Skor untuk kategori sangat tinggi: 4,21 sampai 5,0

Nilai rata-rata (*mean*) budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja proyek konstruksi adalah 4,0061. Variabel tersebut masuk kedalam kategori tinggi (3,41 sampai 4,20). Hal ini berarti bahwa dari hasil jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan terdapat budaya organisasi yang kuat (tinggi) kinerja proyek konstruksi di Yogyakarta.

3. Koefisien Korelasi Pearson

Korelasi Pearson digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang memenuhi syarat analisis parametik.

Pearson Correlation diperoleh sebesar 0,467 (dapat dilihat pada Tabel 4.13) yang menandakan adanya hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Proyek Konstruksi atau Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. Diperoleh nilai signifikan (2-tailed) adalah $0,021 < \alpha = 0,05$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Proyek Konstruksi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Korelasi Pearson

		Correlations	
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.467*
	Sig. (2-tailed)		.021
	N	24	24
Y	Pearson Correlation	.467*	1
	Sig. (2-tailed)	.021	
	N	24	24

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2018

4.4 Pembahasan

Setelah melakukan analisis hasil perhitungan statistik dari data 24 responden mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi, dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Pengaruh budaya organisasi proyek terhadap kinerja proyek konstruksi.

Hasil regresi linier didapatkan *Constanta* (a) sebesar 70,825 sedangkan nilai Trust (b/ koefisien regresi) sebesar 1,666, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 70,825 + 1,666X$$

Nilai konstanta sebesar 70,825, berarti nilai konsisten variabel Partisipasi adalah sebesar 70,825. Koefisien regresi X sebesar 1,666 menyatakan bahwa setiap penambahan 15 nilai *Trust*, maka nilai Partisipasi bertambah sebesar 1,666. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja

proyek konstruksi, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh budaya organisasi (Y) terhadap kinerja proyek konstruksi (X) adalah positif.

Berdasarkan perhitungan data, maka jika bobot kinerja proyek terkecil (variabel X_{min}) yaitu 7, akan diperoleh Y sebagai berikut.

$$Y = a + bX_{min}$$

$$Y = 70,825 + 1,666 (7)$$

$$Y = 82,487$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut yang menggunakan X_{min} atau kinerja terburuk, diperoleh hasil $Y = 82,487$, menunjukkan budaya organisasi yang tidak memberikan pengaruh apapun terhadap kinerja proyek.

Jika bobot kinerja proyek tertinggi (variabel X_{max}) yaitu 35, akan diperoleh Y sebagai berikut:

$$Y = a + bX_{max}$$

$$Y = 70,825 + 1,666 (35)$$

$$Y = 129,135$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut yang menggunakan X_{max} atau kinerja terbaik diperoleh hasil $Y = 129,135$, menunjukkan budaya organisasi yang berhasil dan dapat diterapkan diperusahaan konstruksi.

B. Pengaruh budaya organisasi proyek terhadap kinerja proyek konstruksi, hasil dari pengujian t adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara pengaruh budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi.

H_a : Terdapat pengaruh antara pengaruh budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen tidak mempunyai kerekatan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji t diperoleh nilai Beta = 0,467; $t_{hitung} = 2,480$; sig = 0,021, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi di Yogyakarta. Sedangkan dari perhitungan $t_{tabel} = 2,073$. Maka diperoleh $t_{hitung} = 2,480 > t_{tabel} = 2,073$, H_0 ditolak. Yang dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi.

C. Pengaruh budaya organisasi proyek terhadap kinerja proyek konstruksi, hasil dari pengujian F adalah sebagai berikut:

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 6,153$; $sig = 0,021$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi proyek yang berkaitan dengan kinerja proyek konstruksi berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan dari perhitungan $F_{tabel} = 4,30$. Maka diperoleh $F_{hitung} = 6,153 > F_{tabel} = 4,30$, H_0 ditolak. Yang dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi.

Berdasarkan nilai korelasi / hubungan (R) sebesar 0,467. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,219, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*Trust*) terhadap variabel terikat (Partisipasi) adalah sebesar 21,9 %.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja proyek konstruksi, diperoleh dari hasil kuesioner 3 faktor budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja proyek konstruksi yaitu pekerja proyek memahami tugas dan pekerjaan yang dilakukan, kepedulian pekerja proyek terhadap kesehatan dan kesejahteraan, dan pekerja proyek paham dengan jelas tujuan dan nilai proyek. Hal ini berarti budaya organisasi telah diterapkan dengan baik di lokasi proyek konstruksi. Menurut Kane, dkk, 2006, nilai-nilai inti dari sebuah organisasi dimulai dari kepemimpinannya, yang kemudian berkembang menjadi sebuah gaya kepemimpinan. Bawahan dari pemimpin akan dipimpin oleh nilai-nilai

ini dan perilaku dari pemimpin. Ketika perilaku yang kuat, nilai-nilai, dan kepercayaan telah berkembang, budaya organisasi yang kuat akan muncul.

D. Uji Nilai *Mean* pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi menunjukkan nilai rata-rata (*Mean*) adalah 4,0061. Variabel tersebut masuk dalam kategori tinggi (3,41 sampai 4,20). Hal ini menunjukkan hasil jawaban 24 responden dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi yang kuat pada proyek konstruksi di Yogyakarta. Pada Uji *Mean* terdapat katagori skala likert untuk mengetahui katagori jawaban responden pada skor terendah ke yang tertinggi. Skor terendah dapat diartikan pengaruh budaya organisasi hanya dirasakan oleh beberapa pekerja saja, sedangkan skor tertinggi dapat diartikan pengaruh budaya organisasi dapat dirasakan dan disadari oleh semua golongan pekerja proyek.

E. Pengaruh budaya organisasi proyek terhadap kinerja proyek konstruksi, hasil dari pengujian Korelasi Pearson (R_{xy}) adalah sebagai berikut:

H_0 : Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi.

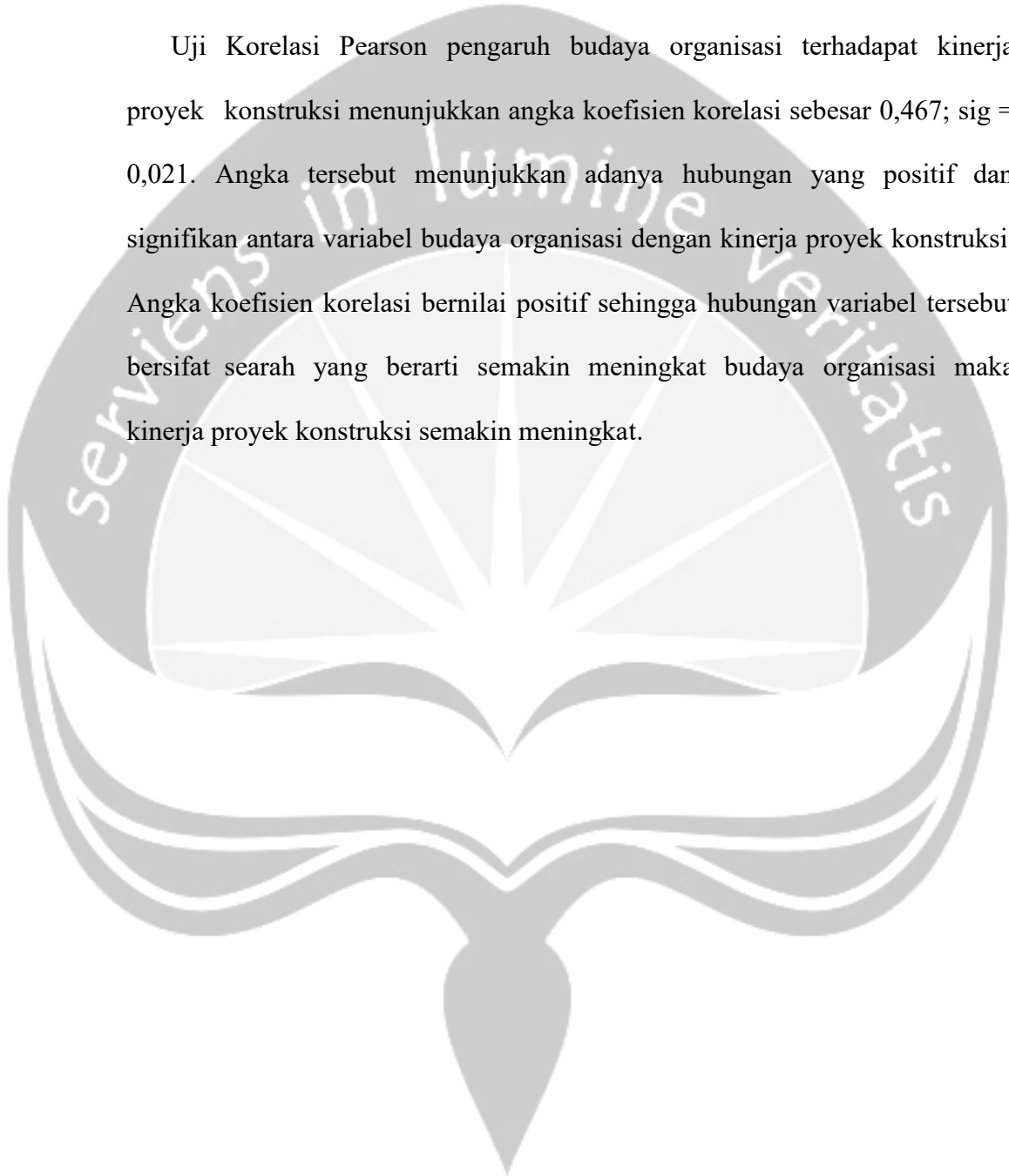
H_a : Tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $R_{xy} > 0$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi.

2. Bila $R_{xy} < 0$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja proyek.

Uji Korelasi Pearson pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,467; sig = 0,021. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi. Angka koefisien korelasi bernilai positif sehingga hubungan variabel tersebut bersifat searah yang berarti semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja proyek konstruksi semakin meningkat.



BAB V

PENUTUP

Sebagai penutup pada bab akhir ini penulis akan menyampaikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan dan saran ini dibuat berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis. Selain itu penulis akan membahas mengenai implikasi manajerial dan keterbatasan yang melingkupi penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis karakteristik demografi responden yang diambil dari 24 responden yang menjadi sampel proyek konstruksi di Yogyakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi di Yogyakarta.
- b. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi proyek yang berkaitan dengan kinerja proyek konstruksi berpengaruh positif dan signifikan
- c. Berdasarkan nilai korelasi / hubungan (R) sebesar 0,467. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,219, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh budaya organisasi proyek yang berkaitan dengan kinerja proyek konstruksi adalah sebesar 21,9%.
- d. Berdasarkan Nilai *Mean*, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi menunjukkan nilai rata-rata (*Mean*) adalah 4,0061. Variabel tersebut masuk dalam kategori tinggi (3,41 sampai 4,20). Hal ini menunjukkan hasil dari jawaban 24 responden dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi yang kuat pada proyek konstruksi di Yogyakarta.

- e. Berdasarkan Uji Korelasi Pearson, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,467. Angka tersebut menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja proyek konstruksi. Angka koefisien korelasi bernilai positif sehingga hubungan variabel tersebut bersifat searah yang berarti semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja proyek konstruksi semakin meningkat.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan Konstruksi Yogyakarta.

Budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi dapat lebih positif, adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi jangan dipandang sebagai warisan masa lalu atau hanya sebagai pedoman tertulis bagi sebuah organisasi. Budaya organisasi harus dipandang sebagai strategi dalam menghadapi persaingan yang dapat memaksimalkan kinerja dari para pekerja.
2. Perusahaan konstruksi juga perlu mengembangkan bentuk-bentuk penghargaan ataupun pengakuan untuk meningkatkan komitmen pekerja konstruksi. Dimana dengan sistem penghargaan diberikan sesuai dengan kinerja karyawan akan meningkatkan kepuasan partisipan lebih baik dikalangan pekerja konstruksi.
3. Perusahaan konstruksi harus lebih mempedulikan pekerja proyek terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja dilokasi proyek yang menjadi indikator terendah dalam penelitian ini.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Masa Depan.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja proyek konstruksi di Yogyakarta. Penelitian ini meliputi ruang lingkup tertentu, maka kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut ke daerah lain diperusahaan konstruksi untuk mengkaji budaya-budaya organisasi yang diterapkan dilingkungan kerja. Berikut ini saran untuk penelitian masa depan:

- 1) Penyebaran dan pengambilan data kuesioner dapat diberlakukan pada kantor pusat perusahaan jasa konstruksi, tidak hanya perusahaan konstruksi yang sedang melakukan pembangunan dilokasi proyek tertentu.
- 2) Ruang lingkup penelitian ini hanya ditujukan pada para pemangku perusahaan konstruksi dilokasi proyek. Sehingga, alangkah baiknya untuk penelitian masa depan melakukan penelitian pada pekerja lainnya dalam perusahaan konstruksi, seperti pekerja lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Algifari. 2009. *Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan Nonparametrik*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Anto Dajan. 1991. *Pengantar Metode Statistik*. Jakarta : LP3SE.
- Beach, Lee Roy, (1993). *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*, Prentice-Hall Inc, United States of America.
- Bodie, Zvi, Kane, Alex dan Markus, Alan J, (2006), *Investasi, Buku 2, Edisi 6*, Jakarta: Salemba Empat
- Damodar N., Gujarati dan Dawn C. Porter. 2009. *Basic Econometric 5th Edition*. McGraw –Hill: New York.
- Darmono. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi*. Binus Jakarta.
- Donald R.Cooper & Pamela S.Schindler, 2006, “*Bussines Research Methods*”, 9th edition. McGraw-Hill International Edition.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE
- Hofstede, G.H dan Bond. 1988. *The Confucius connection: from cultural roots to economic growth*. *Organizational Dynamics*, 16, 4, 5-12.

Hofstede, G.H. 1997. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*;
McGraw-Hill: New York, NY, USA.

Ivancevich, John M. 2005. *Organizational Behavior and Management*. The MC
Graw-Hill Co

Kanter, Arlene S., 2015, "The Development of Disability Rights Under
International Law: From Charity to Human Rights", Routledge and
Francis Group; New York

Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo, 1995, *Organizational Behavior*, Third Edition,
Printed in The United State of America: Richard D. Irwin Inc.

Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston :
McGraw-Hill.

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 3*. Jakarta:
Erlangga.

Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, Praktik*. Jakarta: Salemba
Empat.

Magee, Kimberly Clauss. 2002. *The Impact of Organizational Culture on the
Implementation of Performance Management*. Andrew Young
School of Policy Studies of Georgia State University, USA.

Moleong, Lexy. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. remaja
Rosdakarya.

Nguyen, Luong Hai dan Watanabe Tsunemi. *The Impact of Project Organizational Culture on the Performance of Construction Projects*. Switzerland: MDPI. Sustainability 2017, 9, 781 : 6-17; doi:10.3390/su9050781www.mdpi.com/journal/sustainability.

Reigle, Ronda F. 2003. Disertation : *Organizational Culture Assesment Instrument: Development of a Descriptive Test Instrument*. The School of Graduate Studies of The Univesity of Alabama, Huntsville.

Robbins, Stephen dan Coulter, Mary. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia

Robbins, P Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks

Sitinjak, Tumpal JR & Sugiarto. 2006. LISREL. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Stephen P.Robbins. 2009. *PerilakuOrganisasi*. Jakarta: SalembaEmpat

Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Suwarto F.X, Koeshartono D. 2009. *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*.Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Tylor, E.B., 1871, *Primitive Culture, London*; John Murray Albemarle street

Tika, Mohammad P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Trihendradi, C. 2012. *Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: ANDI.

Trochim, William M.K. 2006. *Likert Scaling-Research Methods Knowledge Based*. Diunduh pada 11 Januari 2018 dari <http://www.anatomyfacts.com/Research/ResearchMethodsKnowledgeBase.pdf>

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Lampiran 2 : Soal Kuesioner

A. PENGANTAR

Penulis selaku mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan identitas sebagai berikut:

Nama: Imelda Grace Pricilia

NPM: 140215633

Prodi: Teknik Sipil

Kuesioner ini dibuat untuk keperluan penyusunan tugas akhir dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PROYEK TERHADAP KINERJA PROYEK KONSTRUKSI”. Kuesioner ini didistribusikan kepada beberapa kontraktor ternama yaitu dengan responden Project Manager, Pengawas Kontraktor maupun Konsultan Kontraktor yang sedang menangani pelaksanaan proyek konstruksi di Yogyakarta.

Dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket kuesioner berikut ini sesuai dengan pengalaman Bapak/ Ibu dalam melaksanakan proyek-proyek konstruksi.

Maka, dengnaini penulis mengucapkan terima kasih atas waktu yang telah diberika oleh Bapak/Ibu untuk mengisiangket dibawah ini. Kiranya hasil kuesioner ini dapat penulis gunakan sebagai-baiknya sebagai data yang akan diolah untuk menunjunag Tugas Akhir nanti.

Kuesioner Bagian A

Informasi Tentang Responden (Data Demografis)

Isilah menggunakan tanda (x) pada pilihan jawaban yang sesuai

1. Jenis Kelamin:

- a. Pria
- b. Wanita

2. Umur

- a. < 20 Tahun
- b. 21 – 30 Tahun
- c. 31 – 40 Tahun
- d. 41 – 50 Tahun
- e. 51 – 60 Tahun

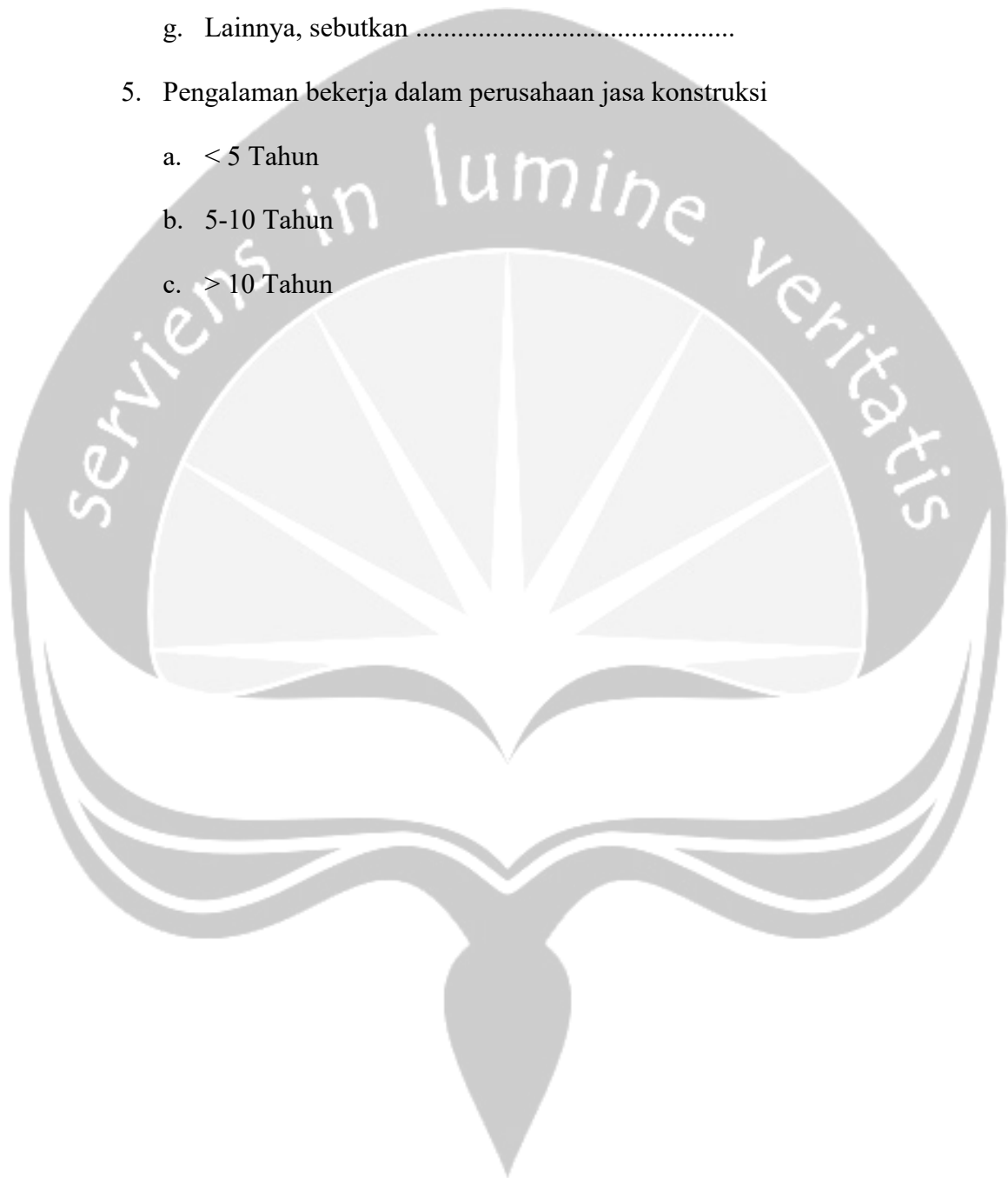
3. Tingkat Pendidikan

- a. SLTP
- b. SLTA/SMK
- c. S1
- d. S2
- e. Lainnya, sebutkan.....

4. Jabatan dalam pekerjaan

- a. Project Manager
- b. Site Manager
- c. Site Engineer
- d. Supervisor

- e. Pelaksana Lapangan
 - f. Pengawas Lapangan
 - g. Lainnya, sebutkan
5. Pengalaman bekerja dalam perusahaan jasa konstruksi
- a. < 5 Tahun
 - b. 5-10 Tahun
 - c. > 10 Tahun



Kuesioner Bagian B

Berdasarkan pengalaman Anda dalam proyek ini, sebutkan sejauh mana Anda setuju bahwa kondisi dan perilaku berikut ada di lokasi. Silahkan mengisi kuesioner dibawah ini menggunakan tanda (√) pada pilihan jawaban dengan 5 skala pengukuran: STS= Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, N= Netral, S= Setuju, SP= Sangat Setuju. (Pilih sangat setuju hanya untuk kondisi yang dipromosikan secara sadar dalam proyek ini.)

No	Subvariabel Budaya Organisasi	STS	TS	N	S	SS
1	Para pekerja proyek memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan nilai proyek.					
2	Kontraktor dalam proyek ini mengerti dengan jelas peran dan kewajiban apa yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proyek ini.					
3	Pekerja proyek mengerti dengan jelas peran dan tugas apa yang dibutuhkan.					
4	Pekerja proyek memahami tujuan, harapan, dan nilai masing-masing.					
5	Ketika perselisihan atau konflik terjadi, pihak pertama melihat bagaimana proyek tersebut akan menguntungkan diri mereka sendiri.					
6	Ada hubungan kerja yang efektif di antara para pekerja dalam mengeksplorasi solusi inovatif dan menurunkan biaya dan waktu.					

7	Informasi dibagikan, transparan, dan tersedia bagi para pekerja selama proyek berjalan.					
8	Manajer proyek memberikan komunikasi, bantuan dan dukungan yang jelas kepada bawahan mereka.					
9	Tingkat saling percaya yang tinggi dibagikan oleh para pekerja.					
10	Para pekerja terbuka dan saling menghormati satu sama lain.					
11	Para Pekerja mau bertukar ide dan saling membantu.					
12	Para pekerja mempertanggung jawab kesalahan saat terjadi masalah diproyek.					
13	Semua pekerja proyek dipandang sebagai kontributor penting bagi keberhasilan proyek.					
14	Para pekerja memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diproyek.					
15	Pekerja proyek diberi wewenang untuk membuat keputusan sendiri.					
16	Para Pekerja turut merasa bangga saat pencapaian produksi meningkat.					
17	Para Pekerja diberikan kesempatan mengikuti pelatihan tentang K3.					
18	Para pekerja saling menghormati satu sama lain.					
19	Pekerjapeduli dengan kesehatan dan kesejahteraan.					
20	Para kontraktor memiliki komitmen tinggi untuk membuat proyek berhasil berkenaan dengan kualitas.					

21	Para kontraktor memiliki komitmen tinggi untuk membuat proyek tersebut berhasil sesuai jadwal.					
22	Para kontraktor memiliki komitmen tinggi untuk membuat proyek berhasil berkenaan dengan biaya kontrak					
23	Konsultan pengawasan memiliki komitmen tinggi untuk membuat proyek berhasil.					
24	Pekerja memiliki komitmen tinggi terhadap perjanjian kontrak.					
25	Kepemimpinan yang kuat ditunjukkan oleh mereka yang pemimpin proyek.					
26	Pengambilan keputusan secara bebas didorong di setiap tingkat pekerja.					
27	Pemimpin selalu memastikan bawahannya tahu apa yang diharapkan dari mereka.					
28	Pemimpin selalu memastikan bahwa akuntabilitas individu sudah jelas.					
29	Semua orang diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.					

Kuesioner Bagian C

Indikator kinerja

Silahkan mengisi kuesioner dibawah ini menggunakan tanda (√) pada pilihan jawaban berdasarkan persepsi yang sesuai dengan kondisi proyek yang pernah atau saat ini sedang dikerjakan. Dengan 5 skala pengukuran: STP= Sangat Tidak Puas, TP= Tidak Puas, N= Netral, P= Puas, SP= Sangat Puas.

No	Indikator Kinerja Proyek	STP	TP	N	P	SP
1	Kepuasan pekerja dengan kualitas					
2	Kepuasan pekerja dengan ketepatan waktu					
3	Kepuasan pekerja dengan ketepatan biaya					
4	Kepuasan pekerja dengan isu K3					
5	Kepuasan pekerja dengan profitabilitas					
6	Kepuasan pekerja pada produktivitas tenaga kerja					
7	Para pihak dapat memetik pelajaran yang baik dari seluruh proses pelaksanaan proyek ini					

Lampiran 3 : Reakapan Data Kuesioner Budaya Organisasi

No	Subvariabel Budaya Organisasi																													
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	3	
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
6	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
12	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
13	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	
14	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
15	5	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	2	3	3	3	4	5	3	3	3	5	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
19	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
21	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	
24	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
Total	104	92	92	106	102	92	103	94	92	93	93	94	102	96	102	91	96	95	105	100	93	94	96	92	100	97	98	93	102	

Lampiran 4 : Rekapitan Data Kuesioner Kinerja Proyek

No	Indikator Kinerja Proyek						
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
1	4	4	4	4	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	5	4
7	5	5	5	4	3	3	5
8	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	4	4	5	5
10	4	4	4	4	4	5	4
11	3	4	4	4	4	4	4
12	5	4	3	4	4	4	3
13	5	5	5	3	4	4	5
14	3	3	2	2	3	3	2
15	3	3	3	4	4	4	3
16	5	3	4	3	3	4	4
17	5	5	4	5	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	4	5	4
20	3	3	4	5	5	5	4
21	4	4	5	5	4	4	4
22	3	4	3	4	4	4	3
23	4	4	4	5	5	5	4
24	5	5	5	4	4	3	5
Total	97	95	95	93	95	100	93





LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Ijin Penyebaran kuesioner



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Teknik

Nomor : 3047/XI/U/2017
Hal : Ijin Penyebaran Kuesioner

Yogyakarta, 2 Oktober 2017

Kepada
Yth.

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Pendidikan Tingkat Sarjana pada Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, setiap mahasiswa yang menempuh mata kuliah Tugas Akhir sangat membutuhkan data pendukung secara nyata dan lengkap.

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin penyebaran kuesioner di instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Proyek Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi" kepada :

Nama : Imelda Grace Pricilia
NPM : 140215633
Program Studi : Teknik Sipil
Semester : Gasal T.A. 2017/2018

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Prof. Ir. Yoyong Arfiadi, M.Eng., Ph.D.

Lampiran 5 : Validitas dan Realibilitas Kuesioner

a. Kuesioner Budaya Organisasi

Correlations		Total
A1	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	24
A2	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
A3	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
A4	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	24
A5	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	24
A6	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
A7	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	24
A8	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
A9	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
A10	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
A11	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
A12	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24

	Pearson Correlation	.562**
A13	Sig. (2-tailed)	.004
	N	24
	Pearson Correlation	.826**
A14	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	.562**
A15	Sig. (2-tailed)	.004
	N	24
	Pearson Correlation	.829**
A16	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	.581**
A17	Sig. (2-tailed)	.003
	N	24
	Pearson Correlation	.759**
A18	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	.571**
A19	Sig. (2-tailed)	.004
	N	24
	Pearson Correlation	.645**
A20	Sig. (2-tailed)	.001
	N	24
	Pearson Correlation	.667**
A21	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	.727**
A22	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	.826**
A23	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	.767**
A24	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	.638**
A25	Sig. (2-tailed)	.001
	N	24
	Pearson Correlation	.772**
A26	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
A27	Pearson Correlation	.745**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	.835**
A28	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	.664**
A29	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	1
Total	Sig. (2-tailed)	
	N	24

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.33	.482	24
A2	3.83	.816	24
A3	3.83	.761	24
A4	4.42	.504	24
A5	4.25	.608	24
A6	3.83	.761	24
A7	4.29	.550	24
A8	3.92	.830	24
A9	3.83	.816	24
A10	3.88	.850	24
A11	3.88	.741	24
A12	3.92	.830	24

A13	4.25	.608	24
A14	4.00	.834	24
A15	4.25	.608	24
A16	3.79	.779	24
A17	4.00	.834	24
A18	3.96	.751	24
A19	4.38	.576	24
A20	4.17	.702	24
A21	3.88	.850	24
A22	3.92	.654	24
A23	4.00	.834	24
A24	3.83	.816	24
A25	4.17	.761	24
A26	4.04	.859	24
A27	4.08	.717	24
A28	3.88	.797	24
A29	4.25	.608	24
Total	117.21	11.924	24

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
234.25	766.630	27.688	30

b. Kuesioner Kinerja Proyek

Correlations

		Total
	Pearson Correlation	.595**
B1	Sig. (2-tailed)	.002
	N	24
	Pearson Correlation	.637**
B2	Sig. (2-tailed)	.001
	N	24
	Pearson Correlation	.763**
B3	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	.687**
B4	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
B5	Pearson Correlation	.591**

	Sig. (2-tailed)	.002
	N	24
	Pearson Correlation	.636**
B6	Sig. (2-tailed)	.001
	N	24
	Pearson Correlation	.746**
B7	Sig. (2-tailed)	.000
	N	24
	Pearson Correlation	1
Total	Sig. (2-tailed)	
al	N	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.04	.751	24
B2	3.96	.624	24
B3	3.96	.751	24
B4	3.88	.741	24
B5	3.96	.550	24
B6	4.17	.702	24
B7	3.88	.741	24
Total	28.33	2.988	24

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
56.17	39.536	6.288	8

Lampiran 6 : Hasil Olah Data

a. Hasil Uji t dan Uji F

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	117.21	11.924	24
X	27.83	3.345	24

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.467
	X	.467	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.011
	X	.011	.
N	Y	24	24
	X	24	24

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.467 ^a	.219	.183	10.777	.219	6.153	1	22	.021

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.630	1	714.630	6.153	.021 ^b
	Residual	2555.329	22	116.151		
	Total	3269.958	23			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

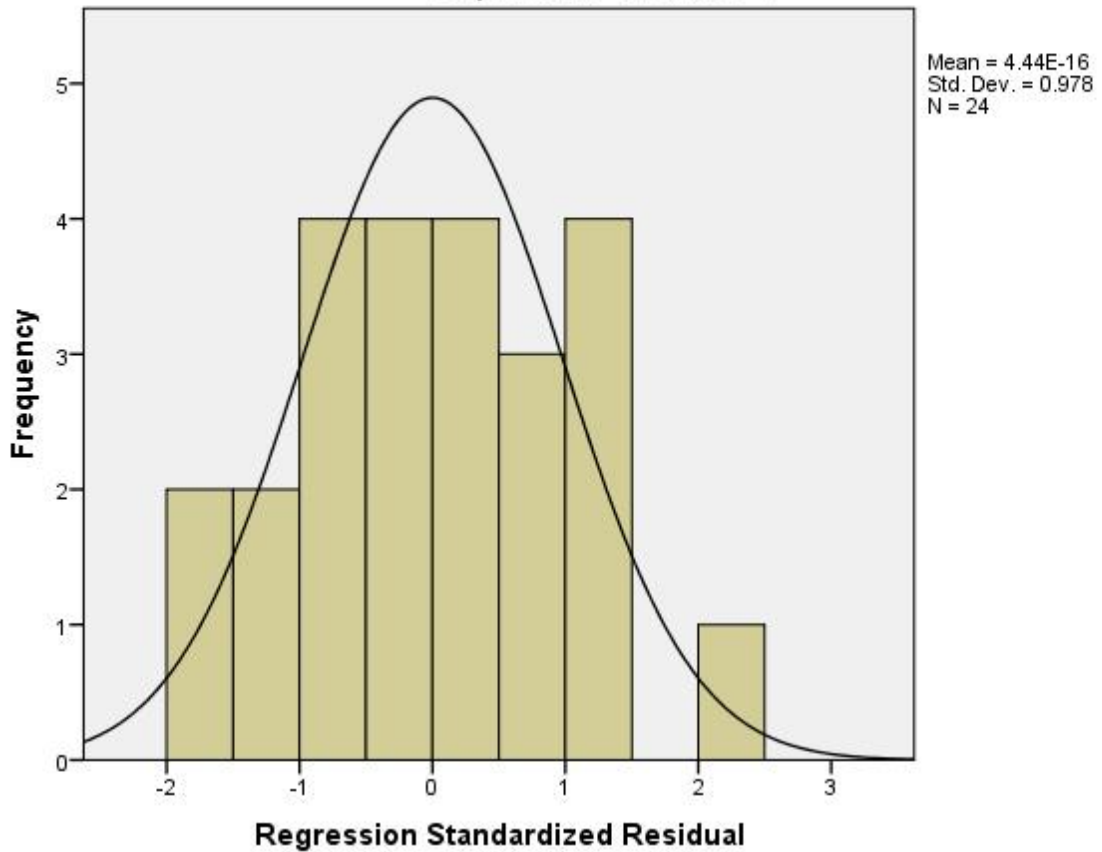
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	70.825	18.828		3.762	.001	31.778	109.873
X	1.666	.672	.467	2.480	.021	.273	3.060

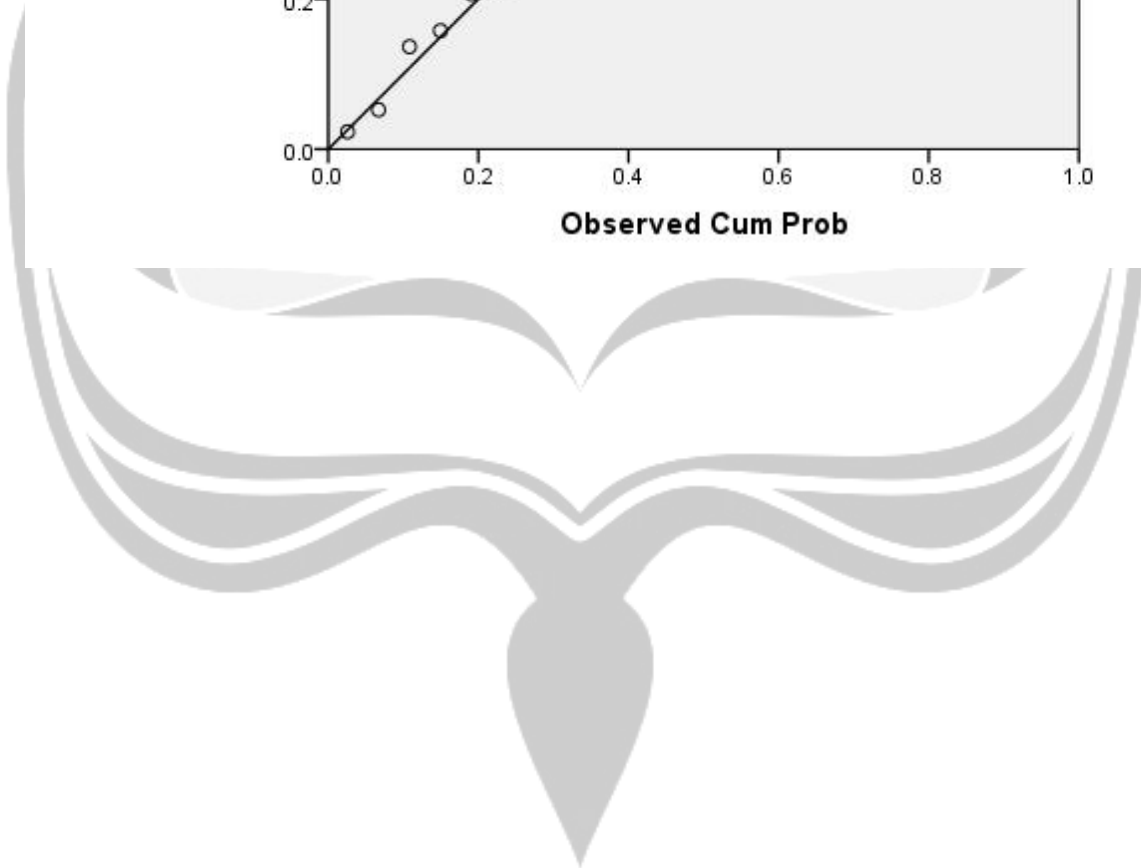
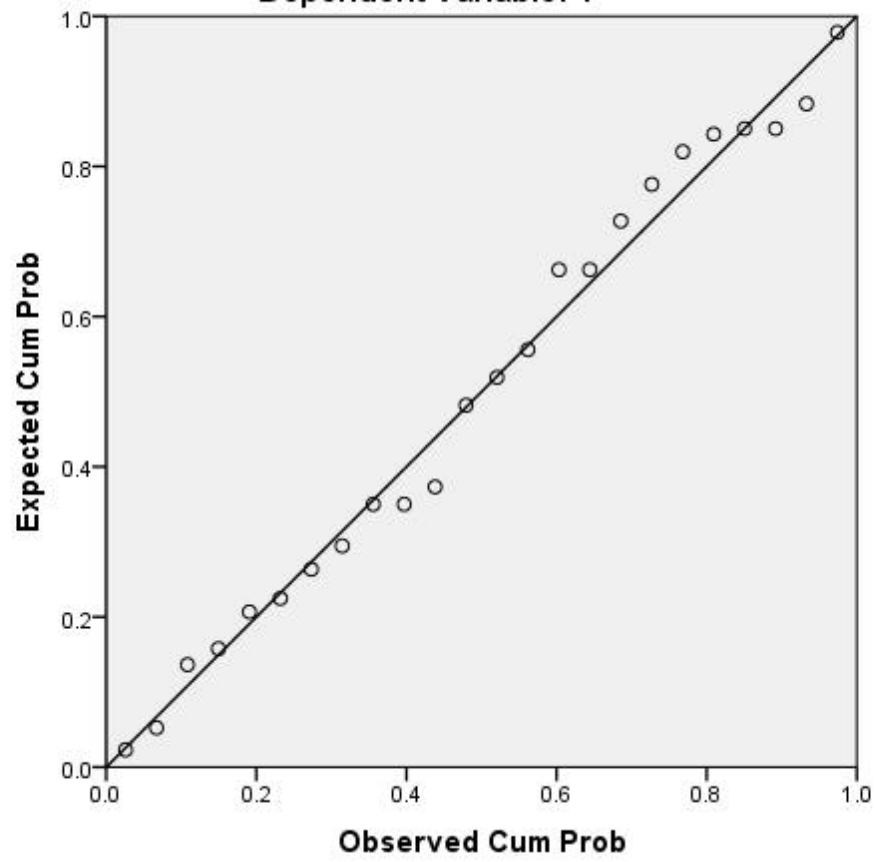
a. Dependent Variable: Y

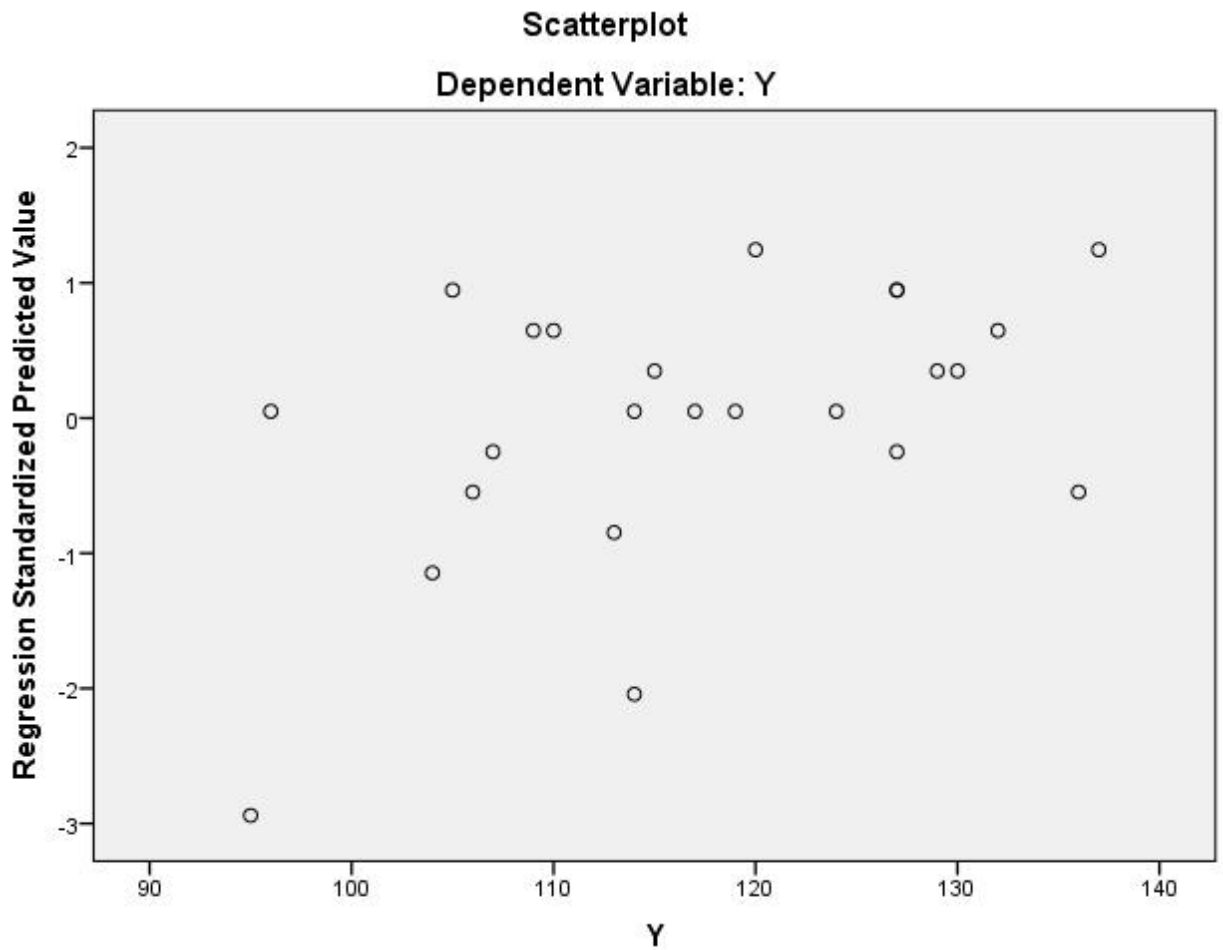
Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y





b. Hasil Uji Korelasi Spearman

Correlations

		X	Y
X	Correlation Coefficient	1.000	.420*
	Sig. (2-tailed)	.	.041
	N	24	24
Spearman's rho	Correlation Coefficient	.420*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.041	.
	N	24	24

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

