

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan dari beberapa hasil analisis yang telah dilakukan dan dibahas dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Perusahaan-perusahaan kontraktor besar dan menengah di daerah Istimewa Yogyakarta lebih menginginkan atau menekankan tipe budaya *Clan* dibandingkan dengan tipe budaya lainnya (*Adhocracy*, *Market*, dan *Hierarchy*), yang artinya perusahaan kontraktor di daerah Istimewa mementingkan kesetiaan dan tradisi.
2. Kinerja organisasi setiap perusahaan kontraktor di daerah istimewa Yogyakarta tergolong baik.
3. Budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi yaitu sebesar 65,9%
4. Budaya *Hierarchy* mempunyai hubungan paling kuat dibanding tipe budaya lainnya (*Clan*, *Adhocracy* Dan *Market*) terhadap kinerja organisasi.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, penulis dapat memberikan beberapa saran:

1. Untuk karyawan perusahaan kontraktor harus dapat beradaptasi dan menerima budaya organisasi pada perusahaan yang mereka bekerja maka

karyawan tersebut dapat merasa lebih nyaman berada didalam organisasi dan menunjukkan loyalitas serta berupaya memberikan kontribusi yang baik untuk organisasi sehingga dapat memudahkan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.

2. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti selanjutnya tidak hanya meneliti budaya organisasi yang tumbuh atau ditekankan oleh perusahaan kontraktor, tetapi juga meneliti budaya seperti apa yang diinginkan karyawan perusahaan kontraktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, S. J, 1998, *The power of culture*. Nursing Spectrum (D.C./Baltimore Metro Ed.), 8(22), 11. <https://doi.org/10.1353/jaas.1998.0011>
- Arditi, D., Nayak, S., & Damci, A, 2017, *Effect of organizational culture on delay in construction*. International Journal of Project Management, 35(2), 136–147. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.10.018>
- Arnawati, E, 2002, *Studi Budaya Organisasi Kontraktor dan Kesiapannya Menerima Perubahan*, Tesis, Program Studi Magister teknik, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Bartell, M, 2003, *Internationalisation of universities: a university culture-based framework*. Higher Education. 45(1): 43-70.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, 2001, *Human Resource Management*. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Bassioni, H. A, 2004, *Framework for Measuring Business Performance in Construction Contracting Organisations*. Doctor of Philosophy of Loughborough University A Doctoral Thesis Submitted .
- Budiharjo, A, 2011, *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum (Sintesis Teori Untuk Mengungkap “Kotak Hitam” Organisasi)* (1st ed.). Jakarta Selatan: Prasetiya Mulya Publishing.
- Duha, T, 2016, *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Cameron, K. s., & Quinn, R. E, 2006, *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. The Jossey-Bass Business & Management Series.
- Fausto, A. B., Blanzieri, E., Giorgini, P., & Giunchiglia, 2009, *A formal definition of culture*. Proceedings of the Workshop on Modeling Intercultural Collaboration and Negotiation (MICON) at IJCAI'09.
- Ikhsan, A, 2016, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 17–35.
- Keesing, R. M, 1997, *“Teori-Teori Tentang Antropologi” Terjemahan dari “Theories of Culture” dalam Annual Review of Anthropology (1974) oleh Amri Marzali*. Antropologi Indonesia, 52(52).
- Lund, D. B, 2003, *Organisational culture and job satisfaction*. Journal of Business & Industrial Marketing, 18(3), 219–236.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Morin, E. M., & Audebrand, L. K., 2016, *Organizational Performance and Meaning of Work* : Correcting for Restricted Range, 1–18.
- Naicker, N. 2008. *Organisational culture and employee commitment: a case study. Unpublished thesis for Masters of Business Administration*, Durban: Durban University. Nazir,
- Ntontela, Z.A. 2009. *The impact of organizational culture on employees' behaviour within tertiary institutions in the Eastern Cape Region. Unpublished thesis for Masters of Administration, Eastern Cape*: Fort Hare University.
- Peloza, J., & Papania, L, 2008, *The Missing Link between Corporate Social Responsibility and Financial Performance: Stakeholder Salience and Identification. Corporate Reputation Review*, 11(2), 169–181.
<https://doi.org/10.1057/crr.2008.13>
- Rahadi, & Rianto, 2010, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri publishing .
- Report, F. Y., & Alkhamali, K. S, 2010, *Cultural Factors Influencing Disputes in Public Construction*. Heriot-Watt University,1-14.
- Salem, K., & Alkhamali, H, 2014, *Leadership Style, Organisational Culture and Disputes in Public Construction*, Heriot-Watt University,1-383.
- Sastra, D., & Roman, B, 2017, *Kajian Budaya Kajian Budaya dan Media*. Makasar: Sastra Prancis Fakultas Ilmu Budaya Universitas Hasanuddin.
- Sobirin, A, 2014, *Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja. Jurnal Manajemen Kinerja*, 1–67. <https://www.pdftrue.com/ju/jurnal-manajemen-kinerja>
- Sobirin, A, 2015, *Organisasi dan Perilaku Organisasi. Jurnal Manajemen Kinerja*, 1–69. <https://www.pdftrue.com/ju/jurnal-manajemen-kinerja>
- Soedjono, 2005, *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di terminal Surabaya*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.22-47.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Suprihati, 2014, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 93–112.
<https://doi.org/ISSN :1693-0827>

LAMPIRAN

1. KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA ORGANISASI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

A. PENGANTAR

1. Maksud

Dalam rangka melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi**”, maka peneliti bermaksud melakukan pengumpulan data dengan metode kuesioner.

2. Tujuan

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data budaya organisasi seperti apa yang tumbuh di perusahaan jasa konstruksi dan mengukur kinerja organisasi. Kuesioner ini ditujukan kepada responden yaitu, karyawan perusahaan jasa konstruksi.

B. Informasi Tentang Responden

Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut, Anda diminta untuk memberikan tanda (X) pada pilihan jawaban Anda sesuai dengan Anda.

1. Data Responden

1. Jabatan Anda

- a. project manger b. site manger

2. Berapa lama pengalaman Anda bekerja dalam Industri jasa konstruksi?

- a. < 5 tahun b. 5-10 tahun c. >10 tahun

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Untuk tabel 1 isilah kolom dengan memberi tanda centang (V) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan realitas

Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan rincian skala adalah:

SS	= Sangat setuju	(nilai skala likert = 5)
S	= Setuju	(nilai skala likert = 4)
KS	= Kurang setuju	(nilai skala likert = 3)
TS	= Tidak setuju	(nilai skala likert = 2)
STS	= Sangat tidak setuju	(nilai skala likert = 1)

2. Untuk tabel 2 isilah kolom dengan memberi tanda centang (V) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan realitas

Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan rincian skala adalah:

SS	= Sangat setuju	(nilai skala likert = 5)
S	= Setuju	(nilai skala likert = 4)
KS	= Kurang setuju	(nilai skala likert = 3)
TS	= Tidak setuju	(nilai skala likert = 2)
STS	= Sangat tidak setuju	(nilai skala likert = 1)

D. Daftar Kuesioner

1. Tabel 1 Instrumen Penilaian Budaya Organisasi

1. Karakteristik Dominan		SS	S	KS	TS	STS
A	Organisasi adalah tempat yang sangat pribadi. Ini seperti keluarga besar. Orang-orang tampaknya berbagi banyak dari diri mereka sendiri.					
B	Organisasi adalah tempat kewirausahaan yang sangat dinamis. Orang-orang rela melepaskan leher mereka dan mengambil risiko					
C	Organisasi sangat berorientasi pada hasil. Perhatian utama adalah menyelesaikan pekerjaan. Orang sangat kompetitif dan berorientasi pada pencapaian					
D	Organisasi adalah tempat yang sangat terkendali dan terstruktur. Prosedur formal umumnya mengatur apa yang dilakukan orang					
2. Kepemimpinan Organisasi		SS	S	KS	TS	STS
A	Kepemimpinan dalam organisasi umumnya dianggap memberi contoh pendampingan, fasilitasi, atau pengasuhan.					
B	Kepemimpinan dalam organisasi umumnya dianggap memberi contoh kewirausahaan, berinovasi, atau mengambil risiko.					
C	Kepemimpinan dalam organisasi umumnya dianggap memberi contoh, fokus berorientasi hasil yang tanpa basa-basi dan agresif.					
D	Kepemimpinan dalam organisasi umumnya dianggap memberi contoh efisiensi koordinasi, pengaturan, atau kelancaran					
3. Manajemen Karyawan		SS	S	KS	TS	STS
A	Gaya manajemen dalam organisasi dicirikan oleh kerja tim, konsensus, dan partisipasi.					
B	Gaya manajemen dalam organisasi dicirikan oleh pengambilan risiko individu, inovasi, kebebasan, dan keunikan					
C	Gaya manajemen dalam organisasi ditandai oleh daya saing yang keras, tuntutan yang tinggi, dan pencapaian.					
D	Gaya manajemen dalam organisasi dicirikan oleh keamanan pekerjaan, konformitas, prediktabilitas, dan stabilitas dalam hubungan.					

Tabel Lanjutan Instrumen Penilaian Budaya Organisasi

4. Perekat Organisasi		SS	S	KS	TS	STS
A	perekat yang menyatukan organisasi adalah kesetiaan dan saling percaya. Komitmen pada organisasi ini berjalan tinggi.					
B	Perekat yang menyatukan organisasi adalah komitmen terhadap inovasi dan pengembangan. Ada penekanan untuk berada di ujung tombak.					
C	Perekat yang menyatukan organisasi adalah penekanan pada pencapaian dan pencapaian tujuan. Agresivitas dan kemenangan adalah tema umum.					
D	Perekat yang menyatukan organisasi adalah aturan dan kebijakan formal. Mempertahankan organisasi yang berjalan lancar itu penting.					
5. Penekanan Strategis		SS	S	KS	TS	STS
A	Organisasi menekankan pengembangan manusia. Kepercayaan, keterbukaan, dan partisipasi yang tinggi tetap ada					
B	Organisasi tersebut menekankan untuk mendapatkan sumber daya baru dan menciptakan tantangan baru. Mencoba hal-hal baru dan mencari peluang baru akan dihargai					
C	Organisasi menekankan pada tindakan dan pencapaian kompetitif. Mencapai target perengangan dan menang di pasar adalah dominan					
D	Organisasi menekankan ketetapan dan stabilitas. Efisiensi, kontrol, dan kelancaran operasi adalah penting.					
6. Kriteria Sukses		SS	S	KS	TS	STS
A	Organisasi mendefinisikan kesuksesan atas dasar pengembangan sumber daya manusia, kerja tim, komitmen karyawan, dan kepedulian terhadap orang					
B	Organisasi mendefinisikan kesuksesan atas dasar memiliki produk yang paling unik atau terbaru. Ini adalah pemimpin dan inovator produk.					
C	Organisasi mendefinisikan kesuksesan atas dasar kemenangan di pasar dan melampaui persaingan. Kepemimpinan pasar yang kompetitif adalah kunci.					
D	Organisasi mendefinisikan kesuksesan berdasarkan efisiensi. Pengantaran yang dapat diandalkan, penjadwalan yang mulus dan produksi berbiaya rendah sangat penting					

Tabel 2 Variabel Kinerja Organisasi

A. Kepemimpinan		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin mengembangkan dan mengomunikasikan misi, visi, dan nilai-nilai					
2	Pemimpin secara aktif terlibat dalam memastikan sistem manajemen dikembangkan, diterapkan dan terus ditingkatkan.					
3	Pemimpin mengukur kinerja organisasi dan menerjemahkan hasil ke dalam perbaikan.					
4	Pemimpin secara aktif terlibat dengan pelanggan.					
5	Pemimpin secara aktif terlibat dengan para stakeholder					
6	Pemimpin menciptakan lingkungan untuk pemberdayaan, inovasi, pembelajaran, dan dukungan.					
B. Fokus Pelanggan		SS	S	KS	TS	STS
7	Identifikasi sistematis dan pemantauan kebutuhan dan kebutuhan pelanggan					
8	Kebutuhan pelanggan dan kebutuhan menjadi tindakan dan diekspresikan dalam produk / layanan perusahaan.					
9	Staf organisasi secara aktif terlibat dengan pelanggan.					
C. Fokus Stakeholder		SS	S	KS	TS	STS
10	Identifikasi sistematis dan pemantauan kebutuhan dan kebutuhan stakholder					
11	TPersyaratan dan kebutuhan stakeholder ke dalam tindakan dan dinyatakan dalam produk / layanan perusahaan.					
12	Staf organisasi secara aktif terlibat dengan para pemangku kepentingan					
D. Analisis Dan Informasi		SS	S	KS	TS	STS
13	Ketersediaan data / informasi yang tepat, relevan, dan diperbarui kepada karyawan dan stakeholder					
14	Data mentah dan informasi dianalisis untuk memberikan informasi yang penting.					
15	Data dan informasi digunakan untuk mengambil tindakan yang diperlukan dan perbaikan langsung					
16	Perangkat keras dan sistem perangkat lunak dapat diandalkan dan saat ini dengan kebutuhan bisnis					

E. Manajemen Strategi		SS	S	KS	TS	STS
17	Adanya proses perencanaan strategis yang sistematis					
18	Perencanaan strategis didasarkan pada pengumpulan data dan informasi yang sistematis					
19	Rencana strategis mencerminkan kebutuhan pelanggan dan stakeholder					
20	Rencana dan tujuan strategis dikomunikasikan ke seluruh organisasi					
21	Mekanisme pemantauan dan / atau tindakan ada untuk melacak penyebaran strategis di tingkat perusahaan dan operasional					
F. Manajemen Inovasi, Pembelajaran Dan Pengetahuan		SS	S	KS	TS	STS
22	Inovasi didorong dan dikelola					
23	Teknologi direncanakan dan dikelola.					
24	Pengetahuan dan pembelajaran organisasi direncanakan dan dikelola					
G. Manajemen Karyawan		SS	S	KS	TS	STS
25	Sumber daya dan kemampuan orang direncanakan, dikelola, dan ditingkatkan.					
26	Karyawan dilibatkan dan diberdayakan.					
27	Karyawan dihargai dan diakui.					
28	Karyawan dan organisasi memiliki dialog.					
29	Sistem dan proses kerja ada yang memotivasi dan memungkinkan karyawan.					
30	Terdapat lingkungan kerja yang sehat dan aman	SS	S	KS	TS	STS
H. Manajemen Kemitraan Dan Pemasok						
31	Hubungan eksternal & hubungan pemasok direncanakan					
32	Kemitraan eksternal & rencana pemasok dikendalikan dan dikelola.					
33	Kemitraan & pemasok eksternal dikelola berdasarkan kebutuhan dan kontribusi mereka.					
I. Pengelolaan Sumber Daya		SS	S	KS	TS	STS
34	Sumber daya keuangan direncanakan dan dikelola					
35	Sumber daya jangka panjang fisik (misalnya bangunan dan lahan) direncanakan dan dikelola.					
36	Sumber daya operasional fisik (bahan dan peralatan) direncanakan dan dikelola					

J. Proses		SS	S	KS	TS	STS
37	Proses diidentifikasi dan dirancang secara sistematis.					
38	Proses dikendalikan, ditingkatkan, dan dikelola.					
39	Desain proses didasarkan pada kebutuhan dan persyaratan pelanggan dan stakeholder					
K. Hasil Proyek		SS	S	KS	TS	STS
40	Prediktabilitas proyek/varians biaya dan waktu					
41	Keamanan proyek					
42	Proyek kerja tim dan harmoni.					
43	Masyarakat dan dampak lingkungan proyek.					
44	Kualitas fasilitas yang dibangun					
L. Hasil Pelanggan		SS	S	KS	TS	STS
45	Hubungan pelanggan					
46	Kepuasan pelanggan					
47	Persepsi pelanggan					
M. Hasil Masyarakat Dan Stakeholder		SS	S	KS	TS	STS
48	Kepuasan karyawan					
49	Motivasi karyawan					
50	Kewarganegaraan perusahaan.					
51	Kepuasan stakeholder lainnya					
N. Hasil Bisnis		SS	S	KS	TS	STS
52	Kinerja keuangan (misalnya laba, penjualan, likuiditas).					
53	Kinerja non-keuangan (misalnya kinerja pasar).					
54	Karakteristik perusahaan (misalnya kualitas dan fleksibilitas)					

2. Lampiran Data Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi

No	JP	PT	PGLM	Clan						Adhocracy						Market						Hierarchy						
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	A1	A2	A3	A4	A5	A6	M1	M2	M3	M4	M5	M6	H1	H2	H3	H4	H5	H6	
1	1	1	1	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	
2	1	1	2	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	
3	2	1	1	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	
4	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	
5	2	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
6	2	2	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	
7	2	2	1	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	
8	1	2	1	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	
9	2	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	
10	1	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
11	2	3	1	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	
12	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
13	2	3	2	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
14	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4
15	1	3	2	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	
16	1	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	
17	2	4	1	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
18	2	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
19	1	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
20	2	4	2	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
21	1	5	2	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	
22	2	5	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	
23	2	5	1	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
24	1	5	2	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	
25	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	
26	2	6	1	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
27	2	6	1	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
28	1	6	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
29	1	6	2	5	4	5	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
30	1	6	1	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
31	2	7	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
32	1	7	1	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	
33	2	7	1	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
34	1	7	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	
35	2	7	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	
36	1	8	2	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
37	2	8	2	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	2	8	1	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	
39	1	8	1	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	
40	2	8	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	

3. RATA-RATA BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Clan Perusahaan 1	5	3,83	4,83	4,3000	,39791
Adhocracy Perusahaan 1	5	3,50	4,00	3,8000	,18257
Market Perusahaan 1	5	3,83	4,17	4,0000	,11785
Hierarchy Perusahaan 1	5	3,67	4,67	4,0667	,38370
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Clan Perusahaan 2	5	3,83	4,83	4,4000	,45031
Adhocracy Perusahaan 2	5	3,67	4,00	3,8333	,11785
Market Perusahaan 2	5	3,33	4,00	3,8000	,27386
Hierarchy Perusahaan 2	5	3,67	4,67	4,2333	,43461
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Clan Perusahaan 3	5	4,00	4,83	4,3333	,35355
Adhocracy Perusahaan 3	5	3,50	4,17	3,8333	,23570
Market Perusahaan 3	5	3,50	4,67	4,0667	,41833
Hierarchy Perusahaan 3	5	3,67	4,67	4,1667	,42492
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Clan Perusahaan 4	5	3,50	4,67	4,1333	,46248
Adhocracy Perusahaan 4	5	3,50	4,33	3,8000	,36132
Market Perusahaan 4	5	3,67	4,50	4,1000	,30277
Hierarchy Perusahaan 4	5	4,00	4,33	4,1333	,13944

Valid N (listwise)	5			
--------------------	---	--	--	--

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Clan Perusahaan 5	5	3,83	4,83	4,4000	,43461
Adhocracy Perusahaan 5	5	3,50	4,00	3,7667	,19003
Market Perusahaan 5	5	4,00	4,17	4,0667	,09129
Hierarchy Perusahaan 5	5	4,00	4,67	4,3000	,34157
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Clan Perusahaan 6	5	4,17	4,50	4,3333	,16667
Adhocracy Perusahaan 6	5	3,50	4,00	3,7667	,22361
Market Perusahaan 6	5	3,33	4,17	3,6333	,41500
Hierarchy Perusahaan 6	5	3,67	4,17	3,9000	,25276
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Clan Perusahaan 7	5	3,83	4,83	4,3000	,46248
Adhocracy Perusahaan 7	5	3,33	4,00	3,8333	,28868
Market Perusahaan 7	5	3,33	4,17	3,9000	,32489
Hierarchy Perusahaan 7	5	3,67	4,67	4,1000	,36515
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Clan Perusahaan 8	5	4,00	4,83	4,3000	,34157
Adhocracy Perusahaan 8	5	3,50	3,83	3,6333	,13944
Market Perusahaan 8	5	3,33	4,17	3,9667	,36132
Hierarchy Perusahaan 8	5	3,67	4,67	4,0667	,38370
Valid N (listwise)	5				

4. RATA-RATA BUDAYA ORGANISASI

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Clan	40	3,50	4,83	4,3125	,36629
Adhocracy	40	3,33	4,33	3,7833	,21747
Market	40	3,33	4,67	3,9417	,31925
Hierarchy	40	3,67	4,67	4,1208	,33966
Valid N (listwise)	40				

5. RATA-RATA KINERJA ORGANISASI

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	5	3.83	4.50	4.0667	.27889
Fokus Pelanggan	5	3.67	4.67	4.3333	.47140
Fokus Stakeholder	5	4.00	4.67	4.3333	.23570
Analisi Dan informasi	5	4.00	4.50	4.2500	.25000
Manajemen Strategi	5	4.00	4.40	4.2000	.14142
Majemen Inovasi, pembelajaran dan pengetahuan	5	4.00	5.00	4.4667	.44721
Manajemen Karyawan	5	4.17	4.83	4.5000	.23570
Manajemen Kemitraan	5	4.00	4.67	4.2000	.29814
Pengelolaan Sumber daya	5	4.33	5.00	4.6000	.27889
Proses	5	4.00	4.67	4.2667	.27889
Hasil Proyek	5	4.00	4.60	4.3200	.22804
Hasil Pelanggan	5	4.00	4.67	4.3333	.23570
Hasil Masyarakat dan Stakeholder	5	4.00	4.75	4.3500	.37914
Hasil Bisnis	5	4.00	4.67	4.3333	.33333
Valid N (listwise)	5				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan p2	5	3.83	4.67	4.3333	.33333
Fokus Pelanggan p2	5	4.00	4.67	4.3333	.33333
Fokus Stakeholder p2	5	3.67	4.33	4.0000	.33333
Analisi Dan informasi p2	5	3.75	4.50	4.2000	.27386
Manajemen Strategi p2	5	3.40	4.80	4.1600	.55498
Majemen Inovasi, pembelajaran dan pengetahuan p2	5	3.67	4.00	3.9333	.14907
Manajemen Karyawan p2	5	3.50	4.67	4.0000	.55277
Manajemen Kemitraan p2	5	3.33	5.00	4.0667	.59628
Pengelolaan Sumber daya p2	5	3.67	4.33	4.2000	.29814
Proses p2	5	3.33	4.33	4.0000	.40825
Hasil Proyek p2	5	3.40	4.80	4.2400	.60663
Hasil Pelanggan p2	5	4.00	5.00	4.2667	.43461
Hasil Masyarakat dan Stakeholder p2	5	3.25	5.00	4.1000	.65192
Hasil Bisnism p2	5	4.00	4.67	4.2000	.29814
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan p3	5	3.50	4.67	4.0667	.49441
Fokus Pelanggan p3	5	3.67	4.67	4.1333	.38006
Fokus Stakeholder p3	5	3.67	4.67	4.0000	.40825
Analisi Dan informasi p3	5	3.75	4.50	4.1500	.28504
Manajemen Strategi p3	5	3.40	4.80	4.2800	.64187
Majemen Inovasi, pembelajaran dan pengetahuan p3	5	3.00	4.67	4.0667	.72265
Manajemen Karyawan p3	5	3.83	4.50	4.1667	.26352
Manajemen Kemitraan p3	5	4.00	5.00	4.4667	.38006
Pengelolaan Sumber daya p3	5	4.33	5.00	4.4667	.29814
Proses p3	5	4.00	4.67	4.2667	.36515
Hasil Proyek p3	5	4.00	4.80	4.3200	.30332
Hasil Pelanggan p3	5	4.00	5.00	4.4000	.43461
Hasil Masyarakat dan Stakeholder p3	5	4.00	4.75	4.4500	.41079
Hasil Bisnism p3	5	4.00	4.67	4.1333	.29814
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan p4	5	3.83	4.83	4.2667	.40139
Fokus Pelanggan p4	5	3.67	4.67	4.1333	.38006
Fokus Stakeholder p4	5	3.67	4.33	4.0000	.33333
Analisi Dan informasi p4	5	3.75	4.50	4.1500	.28504
Manajemen Strategi p4	5	4.00	5.00	4.3200	.46043
Majemen Inovasi, pembelajaran dan pengetahuan p4	5	4.00	5.00	4.4000	.43461
Manajemen Karyawan p4	5	4.17	4.83	4.4333	.27889
Manajemen Kemitraan p4	5	4.00	4.67	4.2667	.36515
Pengelolaan Sumber daya p4	5	4.00	5.00	4.6000	.43461
Proses p4	5	4.00	5.00	4.4000	.43461
Hasil Proyek p4	5	3.40	4.60	4.2000	.46904
Hasil Pelanggan p4	5	4.00	4.67	4.2000	.29814
Hasil Masyarakat dan Stakeholder p4	5	3.75	4.75	4.4000	.48734
Hasil Bisnis p4	5	4.00	5.00	4.3333	.47140
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan p5	5	3.83	4.50	4.2000	.27386
Fokus Pelanggan p5	5	4.00	4.67	4.4000	.27889
Fokus Stakeholder p5	5	3.67	4.67	4.0000	.40825
Analisi Dan informasi p5	5	3.75	4.50	4.1500	.28504
Manajemen Strategi p5	5	4.20	4.60	4.4400	.16733
Majemen Inovasi, pembelajaran dan pengetahuan p5	5	4.00	5.00	4.3333	.40825
Manajemen Karyawan p5	5	4.17	4.83	4.3667	.29814
Manajemen Kemitraan p5	5	4.00	4.67	4.4000	.27889
Pengelolaan Sumber daya p5	5	4.33	5.00	4.6000	.36515
Proses p5	5	4.00	4.67	4.4667	.29814
Hasil Proyek p5	5	4.00	4.60	4.2800	.22804
Hasil Pelanggan p5	5	4.00	4.33	4.1333	.18257
Hasil Masyarakat dan Stakeholder p5	5	4.00	4.75	4.4000	.37914
Hasil Bisnis p5	5	4.00	5.00	4.2667	.43461
Valid N (listwise)	5				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan p6	5	4.17	4.50	4.3000	.13944
Fokus Pelanggan p6	5	3.67	4.67	4.2000	.38006
Fokus Stakeholder p6	5	3.67	5.00	4.3333	.52705
Analisi Dan informasi p6	5	4.00	5.00	4.3500	.41833
Manajemen Strategi p6	5	4.00	4.80	4.4000	.31623
Majemen Inovasi, pembelajaran dan pengetahuan p6	5	4.00	4.67	4.3333	.33333
Manajemen Karyawan p6	5	4.00	4.83	4.4000	.32489
Manajemen Kemitraan p6	5	3.00	4.67	4.0000	.62361
Pengelolaan Sumber daya p6	5	3.67	5.00	4.3333	.52705
Proses p6	5	4.00	4.67	4.2667	.27889
Hasil Proyek p6	5	3.20	4.60	3.9600	.62290
Hasil Pelanggan p6	5	3.67	4.33	4.0667	.27889
Hasil Masyarakat dan Stakeholder p6	5	4.00	4.75	4.4500	.41079
Hasil Bisnisp6	5	3.33	4.67	4.0000	.47140
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan p7	5	3.83	4.50	4.2000	.34157
Fokus Pelanggan p7	5	3.67	4.67	4.2667	.36515
Fokus Stakeholder p7	5	3.67	4.67	4.0667	.43461
Analisi Dan informasi p7	5	4.00	4.50	4.2000	.20917
Manajemen Strategi p7	5	3.80	4.60	4.3600	.32863
Majemen Inovasi, pembelajaran dan pengetahuan p7	5	4.00	4.67	4.2667	.27889
Manajemen Karyawan p7	5	3.67	4.83	4.2667	.43461
Manajemen Kemitraan p7	5	4.00	4.67	4.2667	.36515
Pengelolaan Sumber daya p7	5	3.00	4.33	4.0000	.57735
Proses p7	5	4.00	4.67	4.3333	.33333
Hasil Proyek p7	5	3.60	4.60	4.1600	.35777
Hasil Pelanggan p7	5	4.00	4.00	4.0000	0.00000
Hasil Masyarakat dan Stakeholder p7	5	4.00	4.75	4.3500	.37914
Hasil Bisnisp7	5	4.00	4.33	4.0667	.14907
Valid N (listwise)	5				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan p8	5	3.50	4.50	4.0667	.36515
Fokus Pelanggan p8	5	3.33	4.67	4.0667	.49441
Fokus Stakeholder p8	5	3.33	4.00	3.8000	.29814
Analisi Dan informasi p8	5	3.75	4.25	3.9500	.20917
Manajemen Strategi p8	5	3.80	4.20	4.0400	.16733
Majemen Inovasi, pembelajaran dan pengetahuan p8	5	3.00	5.00	4.0000	.70711
Manajemen Karyawan p8	5	4.17	4.83	4.4000	.27889
Manajemen Kemitraan p8	5	4.00	4.33	4.0667	.14907
Pengelolaan Sumber daya p8	5	4.00	5.00	4.4000	.36515
Proses p8	5	4.00	4.67	4.2000	.29814
Hasil Proyek p8	5	4.00	4.80	4.3600	.29665
Hasil Pelanggan p8	5	3.00	5.00	4.1333	.73030
Hasil Masyarakat dan Stakeholder p8	5	3.75	5.00	4.1500	.48734
Hasil Bisnisn p8	5	3.67	4.67	4.0667	.36515
Valid N (listwise)	5				

6. KORELASI

		Budaya Organisasi	Kinerja Organisasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.659(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Organisasi	Pearson Correlation	.659(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

Correlations

		Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy	Kinerja Organisasi
Clan	Pearson Correlation	1	,067	,136	,673**	,404**
	Sig. (2-tailed)		,681	,404	,000	,010
	N	40	40	40	40	40
Adhocracy	Pearson Correlation	,067	1	,018	,180	,514**
	Sig. (2-tailed)	,681		,910	,266	,001
	N	40	40	40	40	40
Market	Pearson Correlation	,136	,018	1	,500**	,401*
	Sig. (2-tailed)	,404	,910		,001	,010
	N	40	40	40	40	40
Hierarchy	Pearson Correlation	,673**	,180	,500**	1	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000	,266	,001		,000
	N	40	40	40	40	40
Kinerja Organisasi	Pearson Correlation	,404**	,514**	,401*	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,010	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

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