

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dari 69 responden yang terbagi atas tiga Grup; 17 responden dari Grup *Project Manager*; 24 responden dari Grup *Site Manager*; dan 28 responden dari Grup *Site Engineer*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis I ditolak, Score kuadran yang mendahului tidak lebih besar dari score kuadran yang mengikuti. Menunjukkan bahwa tahap-tahap perubahan pada kuadran yang mendahului belum sepenuhnya diperhatikan dengan baik oleh pihak manajemen perubahan.
2. Hipotesis II ditolak, Score keseluruhan dari level yang lebih tinggi, tidak lebih besar dari score keseluruhan level di bawahnya. Berarti kepemimpinan pihak manajemen tingkat atas dalam mengawali perubahan masih lemah.
3. Dalam proses perubahan organisasi kontraktor, Grup I (PM) sebagai Grup pimpinan tertinggi terlihat kurang menunjukkan dasar kepemimpinan dalam perubahan manajemen. Maka proses perubahan dapat diawali oleh Grup level dibawahnya yang lebih siap melakukan perubahan. Dengan kata lain, Grup PM dapat memberikan kewenangan lebih pada Grup SE untuk mengambil inisiatif perubahan dilapangan.
4. Grup SM memiliki nilai tertinggi untuk parameter *Inhibitors Control* yang berarti telah mampu menangani hambatan dan kesulitan yang timbul dalam proses perubahan, tetapi dilihat dari rendahnya nilai parameter untuk *Individual Awareness*, *System Adaptability*

dan *Acceptance of Change* menunjukkan Grup ini masih belum sepenuhnya menyadari kebutuhan akan perubahan dan belum memiliki kemampuan adaptasi terhadap sistem manajemen yang baru.

5. Grup SE memiliki nilai tertinggi untuk parameter *Enthusiasm in Change* dan *Commitment to Change*, yang menunjukkan Grup ini memiliki antusiasme serta komitmen yang tinggi terhadap perubahan.
6. Dalam Grup SE terdapat kesamaan persepsi. Hal tersebut menunjukkan sikap yang positif karena Grup SE berada dalam posisi mengimplementasikan perubahan.
7. Seluruh Grup memiliki nilai yang tinggi dalam hal komitmen untuk perubahan. Hal ini berarti mereka memiliki persepsi yang positif terhadap perubahan.
8. Dari nilai korelasi antara ketiga Grup dapat terlihat adanya perbedaan persepsi mengenai manajemen perubahan. Grup SM kurang memberikan kontribusi/dukungan kepada Grup PM dan antara Grup SM dengan SE kurang terjalin kerjasama yang baik.
9. Sebagian besar pekerja menginginkan proses perubahan menciptakan suatu kegairahan dalam organisasi dan mengharapkan perubahan secara positif berpengaruh terhadap pekerjaan.
10. Sebagian besar pekerja bersedia menerima pendapat dan ide dari orang lain tentang perubahan dan beberapa atasan juga bersedia menerima pendapat pekerja mengenai perubahan.
11. Sebagian kecil dari pekerja menyadari bahwa organisasi sedang dalam proses perubahan dan pekerja merasa yakin tidak terdapat hambatan lokal maupun kultural dalam mengimplementasikan perubahan.

12. Pekerja merasa yakin bahwa perubahan merupakan suatu keharusan, tetapi pekerja masih memiliki rasa gelisah terhadap perubahan yang terjadi.
13. Setiap individu memiliki antusiasme yang besar dalam perubahan, tetapi penerimaannya masih rendah. Bukan berarti tidak bisa menerima, karena bila dilihat dari nilai parameter *Acceptance of Change* scorenya berada ditengah-tengah.
14. Tingkat adaptasi terhadap sistem manajemen organisasi rendah dan penerimaan organisasi terhadap perubahan rendah.

## 5.2. Saran-saran

1. Menekankan peran kepemimpinan diantara manager senior untuk mengawali dan memajukan proses perubahan serta memberikan bimbingan kelompok/Grup yang lainnya.
2. Agar proses pendelegasian kewenangan dari Grup level atas kepada Grup level dibawahnya berlangsung dengan baik, perlu campur tangan pihak *Top management*. Dengan kata lain Presiden Direktur harus bisa bersikap tegas/memaksa Grup PM untuk memberikan kewenangan pada Grup SE.
3. Memberikan dorongan kepada para *engineer* untuk melakukan perubahan dan memberikan penjelasan akan perlunya suatu perubahan itu dilaksanakan.
4. Organisasi hendaknya menciptakan lingkungan yang partisipatif, artinya meminta masukan dari anggota organisasi, meminta pendapat dalam merumuskan dan selama masa perubahan serta menerima ide-ide dan konsep-konsep baru.
5. Pihak manajemen hendaknya memperbaiki sistem perputaran komunikasi agar dapat diterima dengan baik oleh semua anggota organisasi.

6. Mengkomunikasikan segala perubahan kepada seluruh anggota organisasi, baik dengan lisan maupun tulisan secara berkala.
7. Memberikan rasa persaudaran dalam masa perubahan diantara karyawan dan pimpinan tingkat atas selama proses perubahan berlangsung.
8. Penelitian ini perlu dikembangkan dengan memperluas responden. Responden yang diambil bukan hanya pekerja yang berada dilapangan tetapi juga dilakukan terhadap *Top Management*, misalnya: Direktur, Wakil Direktur dan Kepala Divisi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, E.E. Jr., and Ebert, R.J. (1992), *Production and Operations Management, Concepts, Models and Behavior*, 5<sup>th</sup>. Ed. Prentice Hall International, Inc.
- Gordon, J.R., (1993), *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*, 4<sup>th</sup>. Ed. Allyn and Bacon, A Division of Simon & Schuster, Inc.
- Handoko, T.H. (1996), *Manajemen*, Edisi kedua, BPFE - Yogyakarta.
- Kossen, Stan., (1983), *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, 3<sup>rd</sup>. Ed. Harper & Row, Publishers, Inc.
- Laudon, K.C., and Laudon, J.P. (2000), *Management Information Systems*. 6<sup>th</sup>. Ed. Prentice Hall, Inc.
- Luthans, Fred., (1998), *Organizational Behavior*, 8<sup>th</sup>. Ed. Irwin, McGraw-Hill, International Edition.
- Reksohadiprodjo, S.; Handoko, T.H. (1996), *Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku*, Edisi kedua, BPFE - Yogyakarta.
- Robert, K.H.; Hunt, D.M. (1991), *Organizational Behavior*, International Student, Edition, PWS-KENT Publishing Company, Boston.
- Rowe, A.J.; Boulgarides, J.D. (1992), *Managerial Decision Making*, Macmillan Publishing Company, New York.
- Schermerhorn, J.R., Jr. (1996), *Management*, 5<sup>th</sup>. Ed. John Wiley & Sons, Inc.
- Schermerhorn, J.R., Jr.; Hunt, J.G.; Osborn, R.N. (1994), *Managing Organizational Behavior*, 5<sup>th</sup>. Ed. John Wiley & Sons, Inc.
- Singh, A., and Shoura, M.M. (1999), *Assessment of Organizational Change for Public Construction Organizations*, *Journal of Construction Management in Engineering*, ASCE, 15, 59-70.
- Stoner, J.A.F. (1982), *Management*, 2<sup>nd</sup>. Ed. Prentice-Hall, Inc.

## STUDI MENGENAI PERUBAHAN ORGANISASIONAL PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR KONSTRUKSI

Perubahan di dalam organisasi merupakan suatu hal yang tidak mungkin dihindari. Selain untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi juga untuk merespon perubahan pasar yang menuntut peningkatan pelayanan, juga merupakan tantangan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal.

Dengan latar belakang tersebut, saya mahasiswa Pascasarjana. Program Studi Magister Teknik, Konsentrasi Manajemen Konstruksi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan topik mengenai Perubahan Organisasi pada Perusahaan Konstruksi.

Melalui kuisisioner ini saya berharap Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjawab dengan tulus sesuai dengan pendapat serta keadaan yang sebenarnya. Semua jawaban yang anda berikan hanya untuk keperluan akademik dan terjamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan keikutsertaan Bapak/Ibu/Saudara dalam penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

### UMUM

1. Jabatan:
  - Project Manager
  - Site Manager
  - Site Engineer
  
2. Berapa lama anda bekerja di perusahaan anda sekarang
  - Kurang dari 2 th
  - 2 – 5 th
  - 6 – 10 th
  - lebih dari 10 th
  
3. Pendidikan terakhir
  - SMA (sederajat)
  - D1 (sederajat)
  - D2 (sederajat)
  - D3 (sederajat)
  - S1 (sederajat)
  - S2 (sederajat)
  - S3

# KUISIONER UNTUK MANAJEMEN PERUBAHAN

## Petunjuk

Semua kata “organisasi” diartikan sebagai Perusahaan anda. Jawaban merupakan tanggapan yang menunjukkan intensitas kepercayaan dan pendapat anda terhadap pertanyaan yang diajukan. Silahkan memberikan tanda (√) pada angka dengan skala lima-titik yang sesuai dengan tanggapan anda terhadap setiap pertanyaan yang diajukan.

1      2      3      4      5  
TIDAK secara POSITIP      →      YA secara POSITIP

## PERTANYAAN

1.	Apakah anda menyadari bahwa organisasi anda sedang memasuki proses perubahan organisasi?	1	2	3	4	5
2.	Apakah anda yakin bahwa anda akan sesuai dengan bentuk baru dari organisasi?	1	2	3	4	5
3.	Apakah anda yakin bahwa anda dapat melaksanakan tambahan tugas baru secara efisien setelah perubahan?	1	2	3	4	5
4.	Apakah anda dan pegawai lain yakin dapat beradaptasi secara mudah dalam organisasi yang telah berubah?	1	2	3	4	5
5.	Apakah anda mengalami kegelisahan karena perubahan yang akan terjadi?	1	2	3	4	5
6.	Dapatkah anda menjalin hubungan secara baik dengan pimpinan baru dan kemungkinan perubahan dalam gaya manajemen?	1	2	3	4	5
7.	Jika sebuah perubahan (prosedur/kebijakan administratif) dibutuhkan, apakah anda diberi kesempatan untuk memberikan nasehat, memformulasikan, dan mengimplementasikan perubahan-perubahan?	1	2	3	4	5
8.	Ketika sebuah perubahan sedang terjadi, apakah anda beradaptasi dan menerimanya secara mudah?	1	2	3	4	5
9.	Jika sebuah perubahan dibutuhkan atau diperlukan, apakah anda mengajukan permintaan sumber daya untuk mengimplementasikannya?	1	2	3	4	5
10.	Apakah atasan anda mau menerima pendapat anda tentang perubahan?	1	2	3	4	5

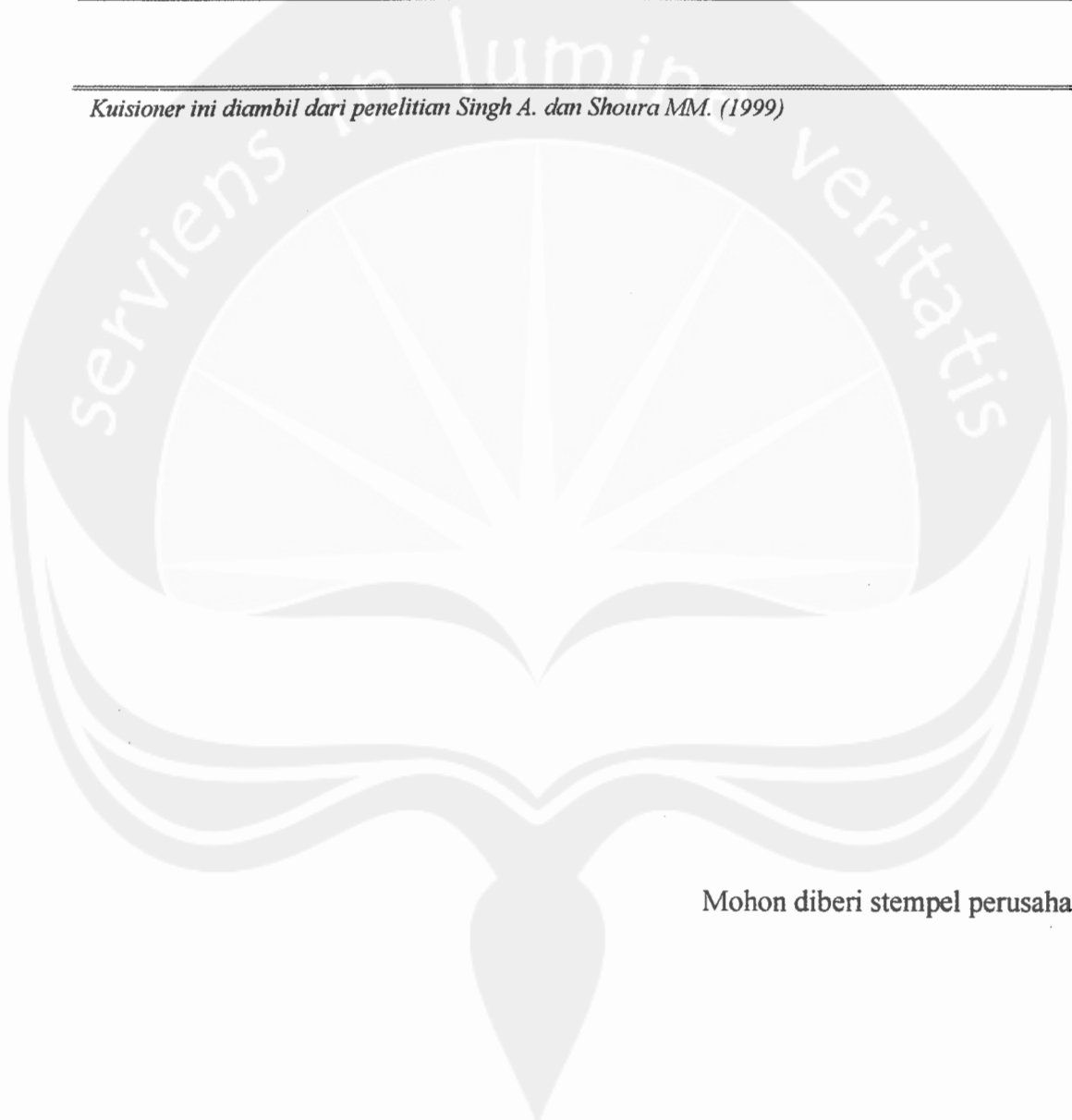
11.	Apakah anda mau menerima pendapat orang lain (atasan dan bawahan) mengenai perubahan?	1	2	3	4	5
12.	Dapatkah anda bersikap selektif dalam mengimplementasikan metode anda untuk menyelesaikan atau mencapai perubahan yang sudah direncanakan?	1	2	3	4	5
13.	Jika sebuah perubahan terjadi, apakah anda mengharapkan organisasi untuk mendukung anda dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut?	1	2	3	4	5
14.	Apakah anda mengharapkan perubahan-perubahan akan secara positif mempengaruhi pekerjaan anda?	1	2	3	4	5
15.	Jika anda harus pindah dari posisi/fungsi anda, apakah anda memperoleh dukungan dari organisasi?	1	2	3	4	5
16.	Jika anda harus meninggalkan pekerjaan anda karena perubahan, adakah bantuan dari organisasi untuk proses transisi ke posisi dan organisasi baru?	1	2	3	4	5
17.	Apakah anda yakin, jika perubahan terjadi, anda akan mendapatkan proses transisi yang nyaman dan menyenangkan ke posisi yang baru?	1	2	3	4	5
18.	Apakah organisasi memberikan insentif untuk perubahan-perubahan?	1	2	3	4	5
19.	Apakah anda yakin bahwa perubahan-perubahan sudah dikelola dengan baik oleh pemimpin organisasi anda?	1	2	3	4	5
20.	Apakah anda mempunyai pendapat mengenai cara-cara yang lebih baik untuk mengelola perubahan yang akan terjadi?	1	2	3	4	5
21.	Apakah anda yakin bahwa perubahan organisasi merupakan keharusan?	1	2	3	4	5
22.	Apakah anda merasa nyaman dengan perubahan organisasi yang terjadi?	1	2	3	4	5
23.	Apakah anda yakin bahwa terdapat hambatan lokal atau kultural terhadap implementasi perubahan?	1	2	3	4	5
24.	Apakah ada kombinasi usaha antara manajemen dan pegawai dalam mencapai perubahan organisasi yang diinginkan?	1	2	3	4	5
25.	Apakah organisasi meminta bantuan dari pegawai untuk mengawali sebuah perubahan organisasi?	1	2	3	4	5
26.	Menurut pendapat anda apakah proses perubahan sebaiknya menciptakan kegairahan dalam sebuah organisasi?	1	2	3	4	5
27.	Apakah proses perubahan menciptakan kegairahan dalam organisasi anda?	1	2	3	4	5



28.	Apakah proses perubahan menarik bagi anda secara pribadi?	1	2	3	4	5
29.	Apakah anda merasa bahwa organisasi memiliki komitmen untuk membuat perubahan-perubahan bagi sesuatu yang lebih baik?	1	2	3	4	5
30.	Apakah anda memiliki komitmen untuk kemajuan yang berkelanjutan dan untuk membuat perubahan bagi sesuatu yang lebih baik?	1	2	3	4	5
31.	Apakah anda merasa puas dengan kecepatan organisasi dalam mengimplementasikan perubahan?	1	2	3	4	5

---

*Kuisisioner ini diambil dari penelitian Singh A. dan Shoura MM. (1999)*



Mohon diberi stempel perusahaan anda

---

**DATA RESPONDEN**

R	Pertanyaan																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
2	4	4	5	3	2	4	3	4	5	2	5	4	5	5	3	2	1	1	2	3	5	3	4	2	3	5	3	5	3	4	3	
3	4	5	4	4	2	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	5	3	2	3	2	4	3	5	4	4	4	
4	1	4	5	3	2	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	1	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	
5	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
6	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	2	4	2	5	5	5	5	4	3	
7	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	
8	4	4	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	
9	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	
10	4	4	3	4	1	5	5	4	5	3	3	4	2	3	3	4	3	5	2	4	1	3	5	5	1	5	3	2	3	5	5	
11	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
12	4	4	5	3	1	5	3	5	2	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
13	3	2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	5	3	2	2	3	3	
14	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	
15	3	4	3	4	1	3	2	2	4	5	5	4	3	4	2	3	5	4	2	2	4	5	1	2	3	4	5	4	3	2	4	
16	1	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	4	4	3	4	5	5	4	4	5	
17	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	4	4	3	4	1	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	1	3	5	4	4	5	2	5	5	5	1	
19	3	3	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3	
20	5	4	5	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	2	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	
21	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	
22	3	4	4	3	3	4	3	1	3	5	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	
23	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	
24	4	5	3	4	1	4	3	4	4	5	5	2	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	5	4	3	
25	4	3	5	5	1	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	5	3	3	4	3	2	4	2	5	4	5	5	3	4	5	4	
26	1	1	1	1	1	3	3	5	4	3	3	1	3	2	3	1	3	5	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
27	1	1	1	1	1	3	3	5	4	3	3	1	3	3	2	3	1	3	5	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
28	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
29	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
30	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	
31	1	2	3	2	3	3	4	1	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	1	2	4	3	4	4	5	5	4	4	5	
32	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3
33	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	5	3	5	2	3	4	5	3	4	3	3	2	3	2	4	5	3	1	1	2	
34	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
35	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	1	5	2	5	5	4	5	5	5	
36	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	
37	5	3	5	4	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	
38	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	
39	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	
40	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
41	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	5	5	2	4	4	4	2	2	5	5	3	3	3	5	
42	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	5	3	4	3	4	4	
43	4	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	3	1	3	3	5	3	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	
44	5	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	2	4	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	
45	4	5	4	3	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	
46	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	2	3	5	5	4	4	5	
47	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	
48	3	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	2	4	5	3	3	4	4	5	4	4	2	3	5	4	
49	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	1	3	3	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
50	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	3	
51	3	5	4	4	4	4	2	4	4	5	3	3	4	4	3	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	
52	4	4	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	

53	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	3	2	1	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3
54	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	2	4	1	4	5	4	4	4	5	4	3
55	5	4	4	3	1	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3
56	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	2	4	1	4	5	4	4	4	5	4	3
57	3	3	4	3	2	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	2	3	4	2	3	2	4	4	5	4	3	5	5	4
58	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3
59	5	3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4
60	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	1	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2
61	4	4	4	5	2	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4
62	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	5	3	4	4	4	3
63	5	3	5	4	1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	1	3	4	4	3	5	3
64	3	5	5	4	1	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3
65	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	3	5	5	5	4	4	4	1	5	5	4	4	4	1
66	4	5	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	5	4	3	4	4	2	5	4	4	5	5	3
67	4	5	5	3	2	4	4	3	4	2	5	5	4	5	3	4	3	1	3	4	3	1	1	3	5	5	4	4	5	5	3
68	3	3	4	3	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	2
69	3	2	3	2	3	2	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4

RESPONDEN		
1 - 17	18 - 41	42 - 69
MANAJER PROYEK (17 orang)	SITE MANAJER (24 orang)	SITE ENGINEER (28 orang)

**RESPON DARI PERTANYAAN INDIVIDUAL**

**RANKING  
 BERDASARKAN  
 SCORE**

P	Score	SD
1	3.57	1.24
2	3.80	1.12
3	3.90	1.05
4	3.48	1.04
5	2.61	1.33
6	3.90	0.88
7	3.80	0.96
8	3.58	1.08
9	3.81	0.99
10	3.84	0.88
11	4.25	0.81
12	3.91	0.92
13	4.12	0.88
14	4.22	0.94
15	3.59	0.93
16	3.55	1.04
17	3.38	0.94
18	3.35	1.14
19	3.55	1.08
20	3.52	1.15
21	3.33	1.36
22	3.41	1.02
23	3.22	1.19
24	3.67	0.89
25	3.28	1.20
26	4.45	0.81
27	4.01	0.93
28	4.00	0.95
29	4.06	1.01
30	4.01	0.96
31	3.52	1.09

P	Score	SD
26	4.45	0.81
11	4.25	0.81
14	4.22	0.94
13	4.12	0.88
29	4.06	1.01
27	4.01	0.93
30	4.01	0.96
28	4.00	0.95
12	3.91	0.92
3	3.90	1.05
6	3.90	0.88
10	3.84	0.88
9	3.81	0.99
2	3.80	1.12
7	3.80	0.96
24	3.67	0.89
15	3.59	0.93
8	3.58	1.08
1	3.57	1.24
16	3.55	1.04
19	3.55	1.08
20	3.52	1.15
31	3.52	1.09
4	3.48	1.04
22	3.41	1.02
17	3.38	0.94
18	3.35	1.14
21	3.33	1.36
25	3.28	1.20
23	3.22	1.19
5	2.61	1.33

**RANKING  
 BERDASARKAN  
 STANDAR DEVIASI**

P	Score	SD
21	3.33	1.36
5	2.61	1.33
1	3.57	1.24
25	3.28	1.20
23	3.22	1.19
20	3.52	1.15
18	3.35	1.14
2	3.8	1.12
31	3.52	1.09
8	3.58	1.08
19	3.55	1.08
3	3.90	1.05
16	3.55	1.04
4	3.48	1.04
22	3.41	1.02
29	4.06	1.01
9	3.81	0.99
30	4.01	0.96
7	3.8	0.96
28	4.00	0.95
14	4.22	0.94
17	3.38	0.94
27	4.01	0.93
15	3.59	0.93
12	3.91	0.92
24	3.67	0.89
13	4.12	0.88
6	3.90	0.88
10	3.84	0.88
26	4.45	0.81
11	4.25	0.81

Jumlah 114.69  
 Rata-rata 3.69

Minimal 2.61  
 Maksimal 4.45  
 Tengah 3.53

Jumlah 31.81  
 Rata-rata 1.03

Minimal 0.81  
 Maksimal 1.36  
 Tengah 1.09

### ANALISIS KORELASI ANTAR GRUP UNTUK 31 PERTANYAAN

#### Correlations

		RATA1	RATA2
Pearson Correlation	RATA1	1.000	.720**
	RATA2	.720**	1.000
Sig. (2-tailed)	RATA1	.	.000
	RATA2	.000	.
N	RATA1	31	31
	RATA2	31	31

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

#### Correlations

		RATA1	RATA3
Pearson Correlation	RATA1	1.000	.818**
	RATA3	.818**	1.000
Sig. (2-tailed)	RATA1	.	.000
	RATA3	.000	.
N	RATA1	31	31
	RATA3	31	31

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

#### Correlations

		RATA2	RATA3
Pearson Correlation	RATA2	1.000	.809**
	RATA3	.809**	1.000
Sig. (2-tailed)	RATA2	.	.000
	RATA3	.000	.
N	RATA2	31	31
	RATA3	31	31

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

**ANALISIS KORELASI ANTAR GRUP  
TERHADAP 20 PARAMETER**

**Correlations**

		RATA1	RATA2
Pearson Correlation	RATA1	1.000	.379
	RATA2	.379	1.000
Sig. (2-tailed)	RATA1	.	.099
	RATA2	.099	.
N	RATA1	20	20
	RATA2	20	20

**Correlations**

		RATA1	RATA3
Pearson Correlation	RATA1	1.000	.695**
	RATA3	.695**	1.000
Sig. (2-tailed)	RATA1	.	.001
	RATA3	.001	.
N	RATA1	20	20
	RATA3	20	20

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

**Correlations**

		RATA2	RATA3
Pearson Correlation	RATA2	1.000	.440
	RATA3	.440	1.000
Sig. (2-tailed)	RATA2	.	.052
	RATA3	.052	.
N	RATA2	20	20
	RATA3	20	20

## ANALISIS VARIANS TIAP KUADRAN ANTAR GRUP

## Oneway

## Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KDR1	11,035	2	66	,000
KDR2	8,518	2	66	,001
KDR3	2,408	2	66	,098
KDR4	9,566	2	66	,000

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KDR1	Between Groups	8,225E-02	2	4,113E-02	1,842	,167
	Within Groups	1,474	66	2,233E-02		
	Total	1,556	68			
KDR2	Between Groups	8,227E-02	2	4,113E-02	2,373	,101
	Within Groups	1,144	66	1,734E-02		
	Total	1,227	68			
KDR3	Between Groups	3,938E-02	2	1,969E-02	1,063	,351
	Within Groups	1,222	66	1,851E-02		
	Total	1,261	68			
KDR4	Between Groups	7,036E-02	2	3,518E-02	1,892	,159
	Within Groups	1,227	66	1,860E-02		
	Total	1,298	68			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Kelompok responden	(J) Kelompok responden	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
KDR1	Manajer proyek	Manajer lapangan	5.908E-02	.047	.464	-5.9551E-02	.1777
		insinyur lapangan	-1.8852E-02	.046	.919	9.622E-02	
	Manajer lapangan	Manajer proyek	-5.9085E-02	.047	.464	5.955E-02	
		insinyur lapangan	-7.7937E-02	.042	.180	2.617E-02	
	insinyur lapangan	Manajer proyek	1.885E-02	.046	.919	-9.6217E-02	.1339
		Manajer lapangan	7.794E-02	.042	.180	-2.6168E-02	.1820
KDR2	Manajer proyek	Manajer lapangan	6.454E-02	.042	.309	-3.9990E-02	.1691
		insinyur lapangan	-1.1747E-02	.040	.959	8.964E-02	
	Manajer lapangan	Manajer proyek	-6.4542E-02	.042	.309	3.999E-02	
		insinyur lapangan	-7.6290E-02	.037	.122	1.544E-02	
	insinyur lapangan	Manajer proyek	1.175E-02	.040	.959	-8.9642E-02	.1131
		Manajer lapangan	7.629E-02	.037	.122	-1.5440E-02	.1680
KDR3	Manajer proyek	Manajer lapangan	4.815E-02	.043	.539	-5.9871E-02	.1562
		insinyur lapangan	-3.1162E-03	.042	.997	1.017	
	Manajer lapangan	Manajer proyek	-4.8154E-02	.043	.539	5.987E-02	
		insinyur lapangan	-5.1270E-02	.038	.405	4.352E-02	
	insinyur lapangan	Manajer proyek	3.116E-03	.042	.997	-1.017	.1079
		Manajer lapangan	5.127E-02	.038	.405	-4.3523E-02	.1461
KDR4	Manajer proyek	Manajer lapangan	2.767E-02	.043	.815	-8.0592E-02	.1359
		insinyur lapangan	-4.5215E-02	.042	.562	5.979E-02	
	Manajer lapangan	Manajer proyek	-2.7669E-02	.043	.815	8.059E-02	
		insinyur lapangan	-7.2884E-02	.038	.166	2.212E-02	
	insinyur lapangan	Manajer proyek	4.521E-02	.042	.562	-5.9791E-02	.1502
		Manajer lapangan	7.288E-02	.038	.166	-2.2117E-02	.1679



## Homogeneous Subsets

### KDR1

Scheffe<sup>a,b</sup>

Kelompok responden	N	Subset for alpha = .05
		1
Manajer lapangan	24	.6978
Manajer proyek	17	.7569
insinyur lapangan	28	.7757
Sig.		.231

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 22.026.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

### KDR2

Scheffe<sup>a,b</sup>

Kelompok responden	N	Subset for alpha = .05
		1
Manajer lapangan	24	.7056
Manajer proyek	17	.7701
insinyur lapangan	28	.7818
Sig.		.166

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 22.026.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

### KDR3

Scheffe<sup>a,b</sup>

Kelompok responden	N	Subset for alpha = .05
		1
Manajer lapangan	24	.6869
Manajer proyek	17	.7351
insinyur lapangan	28	.7382
Sig.		.462

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 22.026.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

KDR4

Scheffe<sup>a,b</sup>

Kelompok responden	N	Subset for alpha = .05
		1
Manajer lapangan	24	.7648
Manajer proyek	17	.7925
insinyur lapangan	28	.8377
Sig.		.215

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 22.026.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

