

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH KONFLIK ORGANISASI DAN LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP DAYA SAING ORGANISASI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

PENGANTAR

Bapak/Ibu/Sdr yang terhormat, perkenankan saya selaku mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, untuk meminta izin melakukan survei dan penelitian yang berhubungan dengan judul di atas. Hasil penelitian ini kiranya dapat menjadi referensi dan kajian ilmiah mengenai perilaku organisasi dan kebijakan organisasi publik. Oleh karena itu, kesediaan Bapak/Ibu/Sdr secara seksama mengisi angket akan sangat membantu akurasi dan kesahihan hasil penelitian ini.

Kuesioner penelitian ini terdiri dari beberapa bagian, yaitu identitas responden dan pertanyaan dari masing-masing variabel. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu mengisi angket ini, saya menyampaikan terima kasih.

Surabaya, Januari 2021
Peneliti

Petunjuk :

Berilah jawaban atas pertanyaan yang diajukan dengan menulis huruf kapital atau membubuhkan tanda cek (X) pada jawaban yang telah disediakan.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama responden :(boleh dikosongkan)
2. Jenis kelamin
 Laki-laki Perempuan
3. Usia
 Kurang dari 25 tahun Antara 36-45 tahun
 Antara 25-35 tahun Lebih dari 45 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 SMP Diploma S2
 SMA S1 S3
5. Lama Bekerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
 Kurang dari 5 tahun Antara 11-15 tahun
 Antara 5-10 tahun Lebih dari 15 tahun

6. Bertugas di biro....
- Biro Administrasi Pemerintahan dan Otonomi Daerah
 - Biro Administrasi Kesejahteraan sosial
 - Biro Hukum
 - Biro Perekonomian
 - Biro Pengadaan Barang/Jasa
 - Biro Administrasi Pembangunan
 - Biro Organisasi
 - Biro Umum
 - Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol

7. Jabatan struktural sebagai.....

II. VARIABEL PENELITIAN

Petunjuk :

- a. Mulai nomor berikut ini dan seterusnya, anda dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang paling anda anggap tepat dalam merespon pertanyaan atau pernyataan yang diberikan.
- b. Berilah tanda cek (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi usaha anda.
- c. Keterangan jawaban

SS	: Sangat Setuju	Skor 5
S	: Setuju	Skor 4
N	: Netral	Skor 3
TS	: Tidak Setuju	Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Variabel Konflik Organisasi (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai merasa tidak nyaman dengan aturan organisasi					
2	Pegawai merasa tidak mampu untuk menjalankan tugas yang diberikan secara mendadak					
3	Pegawai merasakan adanya konflik kepentingan yang terjadi antara sesama pegawai					
4	Pegawai merasakan adanya potensi bahwa keberadaan pimpinan kurang diterima dengan baik oleh bawahannya					
5	Pegawai merasakan adanya beberapa orang yang membentuk kelompok-kelompok karena alasan perbedaan pendapat					
6	Pegawai merasakan adanya dampak yang kurang baik dari terbentuknya kelompok dalam biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jatim					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
7	Pegawai merasakan adanya ketidakharmonisan antar bagian/seksi dalam satu biro					
8	Pegawai merasakan adanya miskomunikasi antar biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jatim					

Variabel Lingkungan Organisasi (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur tidak didominasi oleh kepentingan partai politik					
2	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur menjalankan profesionalitas dalam pelayanan publik					
3	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki stigma sosial yang baik oleh masyarakat					
4	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki aturan yang jelas terkait pemberian reward bagi pegawai yang berprestasi					
5	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur menjalankan punishment yang serius bagi pegawai yang tidak disiplin					
6	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur menjalankan struktur organisasi yang jelas					
7	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur menjalankan sistem jenjang karir yang jelas dan terukur					
8	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur telah melakukan pelayanan yang terintegrasi dengan biro lainnya					
9	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur menyediakan sarana dan prasarana teknologi informasi dalam menunjang pekerjaan					

Variabel Budaya Organisasi (Y₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan inovasi dalam pelayanan publik					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
2	Setiap biro memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan dan pengambilan resiko sesuai dengan tanggungjawabnya					
3	Biro di lingkungan Setdaprov Jatim menjalankan diklat untuk mengasah kemampuan analisis terhadap penyelesaian masalah di tempat kerja					
4	Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur menyederhanakan birokrasi untuk efektivitas pelayanan					
5	Kebijakan instansi mampu memberikan efek positif untuk meningkatkan kinerja pegawai di biro ini					
6	Kerja tim di biro ini lebih diutamakan ketimbang kerja individu					
7	Pegawai di biro ini rata-rata memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
8	Program kerja di biro berjalan secara berkesinambungan meskipun adanya pergantian pimpinan					

Variabel Kinerja Organisasi (Y₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Target kinerja tahunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur rata-rata teralisasi lebih dari 90%					
2	Penyerapan anggaran belanja Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur rata terealisasi di atas 90%					
3	Realisasi pendapatan daerah Provinsi Jawa Timur melebihi target yang ditetapkan					
4	Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan perubahan birokrasi dalam pelayanan publik					
5	Perubahan birokrasi di Jawa Timur memberikan dampak penghematan anggaran					
6	Alokasi anggaran yang digunakan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas program kerja					
7	Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur menggunakan teknologi informasi dalam menjalankan aktivitas organisasi					
8	Pengembangan kemampuan pegawai mengarah kepada kemampuan penguasaan teknologi informasi					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
9	Inovasi pelayanan publik telah terintegrasi sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan					

Variabel Daya Saing Organisasi (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki visi dan misi yang mudah dipahami pegawai					
2	Visi dan misi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur dapat diukur tingkat ketercapaiannya					
3	Kepala Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur handal dalam memimpin Jawa Timur					
4	Kepala Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan perubahan yang signifikan terhadap kinerja pemerintahan daerah					
5	Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan diklat secara periodik untuk meningkatkan kompetensi pegawai					
6	Hasil pelaksanaan diklat mampu memberikan perubahan kinerja organisasi					
7	Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan evaluasi secara periodik terhadap kinerja manajemen					
8	Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur sering mendapatkan apresiasi dari pemerintah pusat					
9	Promosi jabatan di Pemerintah Provinsi Jawa Timur berdasarkan penilaian prestasi					
10	Inovasi dalam pelayanan publik selalu diutamakan					
11	Pimpinan memperhatikan keterlibatan pegawai dalam perumusan kebijakan pelayanan publik					
12	Pegawai biro di lingkungan Provinsi Jatim rata-rata telah kesejahteraan secara ekonomi					

Terima Kasih Atas Partisipasi Anda

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER DENGAN SAMPEL 225 ORANG

Reliability Konflik Organisasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	225	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	225	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.61	44.631	.415	.874
X1.2	19.24	43.351	.509	.865
X1.3	19.09	40.433	.671	.848
X1.4	19.27	41.000	.641	.851
X1.5	19.10	39.517	.718	.843
X1.6	19.43	41.415	.556	.861
X1.7	19.06	38.233	.773	.836
X1.8	19.12	40.406	.707	.844

Reliability Lingkungan Organisasi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Valid		225	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		225	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30.37	46.887	.375	.903
X2.2	29.94	43.974	.689	.877
X2.3	30.04	46.181	.608	.884
X2.4	30.62	41.791	.717	.874
X2.5	30.64	43.142	.669	.878
X2.6	30.08	43.302	.763	.872
X2.7	30.55	43.847	.603	.884
X2.8	30.37	42.164	.785	.869
X2.9	30.17	43.239	.696	.876

Reliability Budaya Organisasi (Y1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Valid		225	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		225	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	27.77	25.714	.680	.878
Y1.2	27.66	26.369	.681	.878
Y1.3	28.08	24.579	.729	.873
Y1.4	28.15	25.147	.595	.888
Y1.5	27.93	25.263	.729	.873
Y1.6	27.78	24.537	.680	.878
Y1.7	27.97	25.950	.651	.880
Y1.8	27.83	26.894	.649	.881

Reliability Kinerja Organisasi (Y2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	225	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	225	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	31.66	32.655	.728	.903
Y2.2	31.69	32.063	.739	.901
Y2.3	32.00	33.121	.581	.912
Y2.4	31.77	31.462	.694	.904
Y2.5	31.99	30.647	.730	.902
Y2.6	31.87	31.545	.687	.905
Y2.7	31.64	30.980	.788	.898
Y2.8	31.75	31.172	.771	.899
Y2.9	31.79	32.907	.597	.911

Reliability Daya Saing Organisasi (Y3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	225	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	225	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	43.50	60.099	.773	.929
Z2	43.48	61.295	.797	.929
Z3	43.50	62.019	.684	.933
Z4	43.52	62.706	.631	.935
Z5	43.56	60.337	.725	.931
Z6	43.71	59.637	.822	.928
Z7	43.68	59.771	.792	.929
Z8	43.24	62.826	.713	.932
Z9	43.83	61.462	.584	.938
Z10	43.34	62.171	.711	.932
Z11	43.57	61.318	.799	.929
Z12	43.55	62.963	.642	.934

LAMPIRAN 4**FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN****Variabel Konflik Organisasi (X1)****X1_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	69	30,7	30,7	30,7
	Tidak Setuju	56	24,9	24,9	55,6
	Netral	60	26,7	26,7	82,2
	Setuju	27	12,0	12,0	94,2
	Sangat Setuju	13	5,8	5,8	100,0
	Total		225	100,0	100,0

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	35	15,6	15,6	15,6
	Tidak Setuju	66	29,3	29,3	44,9
	Netral	66	29,3	29,3	74,2
	Setuju	36	16,0	16,0	90,2
	Sangat Setuju	22	9,8	9,8	100,0
	Total		225	100,0	100,0

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	41	18,2	18,2	18,2
	Tidak Setuju	40	17,8	17,8	36,0
	Netral	73	32,4	32,4	68,4
	Setuju	44	19,6	19,6	88,0
	Sangat Setuju	27	12,0	12,0	100,0
	Total		225	100,0	100,0

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	46	20,4	20,4	20,4
	Tidak Setuju	56	24,9	24,9	45,3
	Netral	57	25,3	25,3	70,7
	Setuju	47	20,9	20,9	91,6
	Sangat Setuju	19	8,4	8,4	100,0
	Total		225	100,0	100,0

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	43	19,1	19,1	19,1
	Tidak Setuju	43	19,1	19,1	38,2
	Netral	61	27,1	27,1	65,3
	Setuju	52	23,1	23,1	88,4
	Sangat Setuju	26	11,6	11,6	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	62	27,6	27,6	27,6
	Tidak Setuju	58	25,8	25,8	53,3
	Netral	48	21,3	21,3	74,7
	Setuju	31	13,8	13,8	88,4
	Sangat Setuju	26	11,6	11,6	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	41	18,2	18,2	18,2
	Tidak Setuju	50	22,2	22,2	40,4
	Netral	52	23,1	23,1	63,6
	Setuju	48	21,3	21,3	84,9
	Sangat Setuju	34	15,1	15,1	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	34	15,1	15,1	15,1
	Tidak Setuju	53	23,6	23,6	38,7
	Netral	71	31,6	31,6	70,2
	Setuju	42	18,7	18,7	88,9
	Sangat Setuju	25	11,1	11,1	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Variabel Lingkungan Organisasi (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	8,0	8,0	8,0
	Tidak Setuju	16	7,1	7,1	15,1
	Netral	54	24,0	24,0	39,1
	Setuju	59	26,2	26,2	65,3
	Sangat Setuju	78	34,7	34,7	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	16	7,1	7,1	9,8
	Netral	26	11,6	11,6	21,3
	Setuju	66	29,3	29,3	50,7
	Sangat Setuju	111	49,3	49,3	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	7	3,1	3,1	5,3
	Netral	40	17,8	17,8	23,1
	Setuju	91	40,4	40,4	63,6
	Sangat Setuju	82	36,4	36,4	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	6,7	6,7	6,7
	Tidak Setuju	35	15,6	15,6	22,2
	Netral	64	28,4	28,4	50,7
	Setuju	49	21,8	21,8	72,4
	Sangat Setuju	62	27,6	27,6	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	4,0	4,0	4,0
	Tidak Setuju	43	19,1	19,1	23,1
	Netral	63	28,0	28,0	51,1
	Setuju	56	24,9	24,9	76,0
	Sangat Setuju	54	24,0	24,0	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	26	11,6	11,6	11,6
	Netral	39	17,3	17,3	28,9
	Setuju	64	28,4	28,4	57,3
	Sangat Setuju	96	42,7	42,7	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	33	14,7	14,7	20,0
	Netral	61	27,1	27,1	47,1
	Setuju	58	25,8	25,8	72,9
	Sangat Setuju	61	27,1	27,1	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	34	15,1	15,1	16,9
	Netral	52	23,1	23,1	40,0
	Setuju	65	28,9	28,9	68,9
	Sangat Setuju	70	31,1	31,1	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

X2_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	24	10,7	10,7	13,8
	Netral	35	15,6	15,6	29,3
	Setuju	71	31,6	31,6	60,9
	Sangat Setuju	88	39,1	39,1	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Variabel Budaya Organisasi (Y1)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	7,1	7,1	7,1
	Netral	35	15,6	15,6	22,7
	Setuju	82	36,4	36,4	59,1
	Sangat Setuju	92	40,9	40,9	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,4	,4	,4
	Tidak Setuju	5	2,2	2,2	2,7
	Netral	37	16,4	16,4	19,1
	Setuju	82	36,4	36,4	55,6
	Sangat Setuju	100	44,4	44,4	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	,9	,9	,9
	Tidak Setuju	23	10,2	10,2	11,1
	Netral	59	26,2	26,2	37,3
	Setuju	74	32,9	32,9	70,2
	Sangat Setuju	67	29,8	29,8	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	25	11,1	11,1	13,8
	Netral	62	27,6	27,6	41,3
	Setuju	63	28,0	28,0	69,3
	Sangat Setuju	69	30,7	30,7	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,4	,4	,4
	Tidak Setuju	15	6,7	6,7	7,1
	Netral	50	22,2	22,2	29,3
	Setuju	87	38,7	38,7	68,0
	Sangat Setuju	72	32,0	32,0	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	21	9,3	9,3	10,7
	Netral	37	16,4	16,4	27,1
	Setuju	54	24,0	24,0	51,1
	Sangat Setuju	110	48,9	48,9	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,4	,4	,4
	Tidak Setuju	18	8,0	8,0	8,4
	Netral	45	20,0	20,0	28,4
	Setuju	97	43,1	43,1	71,6
	Sangat Setuju	64	28,4	28,4	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	4,0	4,0	4,0
	Netral	38	16,9	16,9	20,9
	Setuju	110	48,9	48,9	69,8
	Sangat Setuju	68	30,2	30,2	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Organisasi (Y2)

Y2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,4	,4	,4
	Tidak Setuju	5	2,2	2,2	2,7
	Netral	38	16,9	16,9	19,6
	Setuju	105	46,7	46,7	66,2
	Sangat Setuju	76	33,8	33,8	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,4	,4	,4
	Tidak Setuju	11	4,9	4,9	5,3
	Netral	33	14,7	14,7	20,0
	Setuju	104	46,2	46,2	66,2
	Sangat Setuju	76	33,8	33,8	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	7	3,1	3,1	4,9
	Netral	75	33,3	33,3	38,2
	Setuju	89	39,6	39,6	77,8
	Sangat Setuju	50	22,2	22,2	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	13	5,8	5,8	7,6
	Netral	41	18,2	18,2	25,8
	Setuju	89	39,6	39,6	65,3
	Sangat Setuju	78	34,7	34,7	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	11	4,9	4,9	7,1
	Netral	82	36,4	36,4	43,6
	Setuju	57	25,3	25,3	68,9
	Sangat Setuju	70	31,1	31,1	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	13	5,8	5,8	7,1
	Netral	58	25,8	25,8	32,9
	Setuju	80	35,6	35,6	68,4
	Sangat Setuju	71	31,6	31,6	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	7	3,1	3,1	4,4
	Netral	43	19,1	19,1	23,6
	Setuju	78	34,7	34,7	58,2
	Sangat Setuju	94	41,8	41,8	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	9	4,0	4,0	5,3
	Netral	46	20,4	20,4	25,8
	Setuju	89	39,6	39,6	65,3
	Sangat Setuju	78	34,7	34,7	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y2_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	9	4,0	4,0	5,3
	Netral	48	21,3	21,3	26,7
	Setuju	95	42,2	42,2	68,9
	Sangat Setuju	70	31,1	31,1	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Variabel Daya Saing Organisasi (Y3)

Y3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	12	5,3	5,3	8,4
	Netral	27	12,0	12,0	20,4
	Setuju	107	47,6	47,6	68,0
	Sangat Setuju	72	32,0	32,0	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	,9	,9	,9
	Tidak Setuju	8	3,6	3,6	4,4
	Netral	43	19,1	19,1	23,6
	Setuju	103	45,8	45,8	69,3
	Sangat Setuju	69	30,7	30,7	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	5,3	5,3	5,3
	Netral	57	25,3	25,3	30,7
	Setuju	76	33,8	33,8	64,4
	Sangat Setuju	80	35,6	35,6	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,4	,4	,4
	Tidak Setuju	12	5,3	5,3	5,8
	Netral	53	23,6	23,6	29,3
	Setuju	83	36,9	36,9	66,2
	Sangat Setuju	76	33,8	33,8	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	11	4,9	4,9	7,6
	Netral	51	22,7	22,7	30,2
	Setuju	80	35,6	35,6	65,8
	Sangat Setuju	77	34,2	34,2	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	15	6,7	6,7	8,4
	Netral	61	27,1	27,1	35,6
	Setuju	89	39,6	39,6	75,1
	Sangat Setuju	56	24,9	24,9	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	16	7,1	7,1	9,8
	Netral	47	20,9	20,9	30,7
	Setuju	101	44,9	44,9	75,6
	Sangat Setuju	55	24,4	24,4	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	3,6	3,6	3,6
	Netral	28	12,4	12,4	16,0
	Setuju	87	38,7	38,7	54,7
	Sangat Setuju	102	45,3	45,3	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	26	11,6	11,6	14,7
	Netral	63	28,0	28,0	42,7
	Setuju	68	30,2	30,2	72,9
	Sangat Setuju	61	27,1	27,1	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	4,4	4,4	4,4
	Netral	39	17,3	17,3	21,8
	Setuju	81	36,0	36,0	57,8
	Sangat Setuju	95	42,2	42,2	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	4,9	4,9	4,9
	Netral	56	24,9	24,9	29,8
	Setuju	96	42,7	42,7	72,4
	Sangat Setuju	62	27,6	27,6	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

Y3_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	,9	,9	,9
	Tidak Setuju	9	4,0	4,0	4,9
	Netral	53	23,6	23,6	28,4
	Setuju	96	42,7	42,7	71,1
	Sangat Setuju	65	28,9	28,9	100,0
	Total	225	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Descriptives Konflik Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_1	225	1,00	5,00	2,3733	1,20015
X1_2	225	1,00	5,00	2,7511	1,18785
X1_3	225	1,00	5,00	2,8933	1,25613
X1_4	225	1,00	5,00	2,7200	1,24169
X1_5	225	1,00	5,00	2,8889	1,28213
X1_6	225	1,00	5,00	2,5600	1,33202
X1_7	225	1,00	5,00	2,9289	1,33105
X1_8	225	1,00	5,00	2,8711	1,20872
Valid N (listwise)	225				

Descriptives Lingkungan Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2_1	225	1,00	5,00	3,7244	1,23367
X2_2	225	1,00	5,00	4,1556	1,05550
X2_3	225	1,00	5,00	4,0578	,93123
X2_4	225	1,00	5,00	3,4800	1,23230
X2_5	225	1,00	5,00	3,4578	1,16468
X2_6	225	2,00	5,00	4,0222	1,03270
X2_7	225	1,00	5,00	3,5467	1,18728
X2_8	225	1,00	5,00	3,7244	1,11186
X2_9	225	1,00	5,00	3,9289	1,11975
Valid N (listwise)	225				

Descriptives Budaya Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1_1	225	2,00	5,00	4,1111	,91667
Y1_2	225	1,00	5,00	4,2222	,83155
Y1_3	225	1,00	5,00	3,8044	1,00755
Y1_4	225	1,00	5,00	3,7289	1,09476
Y1_5	225	1,00	5,00	3,9511	,92211
Y1_6	225	1,00	5,00	4,0978	1,06873
Y1_7	225	1,00	5,00	3,9111	,91667
Y1_8	225	2,00	5,00	4,0533	,79440
Valid N (listwise)	225				

Descriptives Kinerja Organisasi

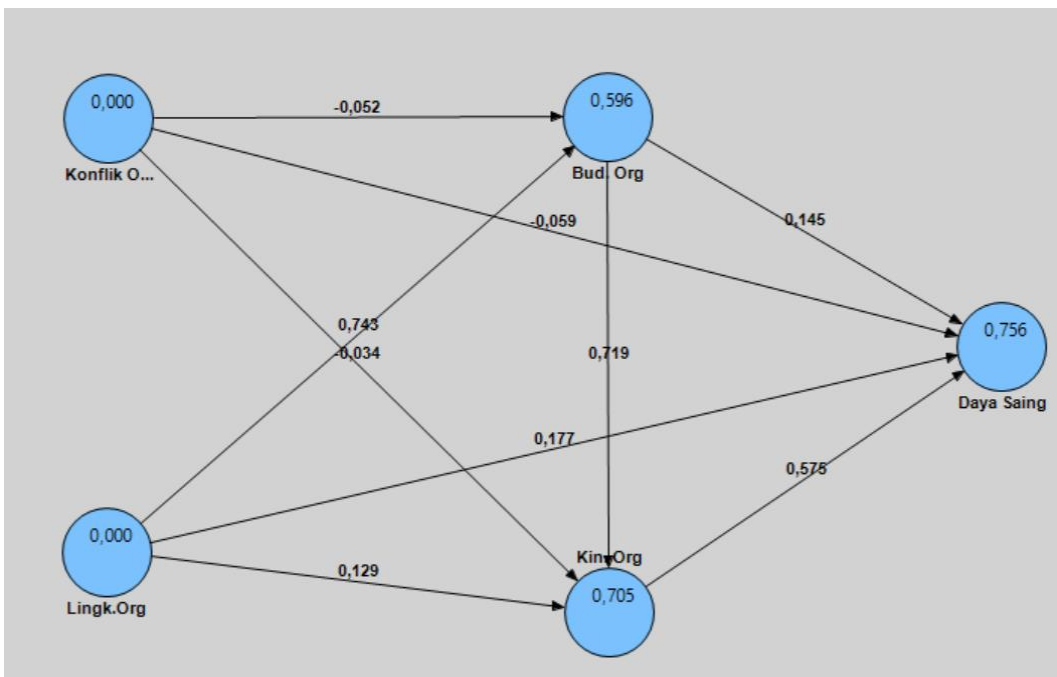
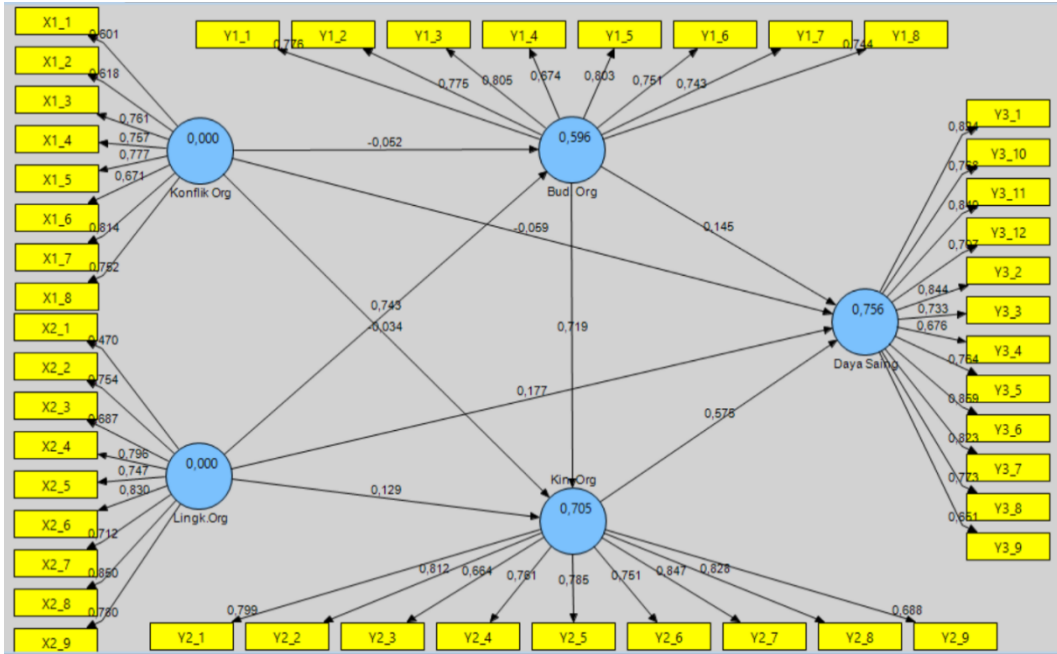
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y2_1	225	1,00	5,00	4,1111	,79120
Y2_2	225	1,00	5,00	4,0800	,84663
Y2_3	225	1,00	5,00	3,7733	,89002
Y2_4	225	1,00	5,00	3,9956	,96129
Y2_5	225	1,00	5,00	3,7822	1,01403
Y2_6	225	1,00	5,00	3,9022	,95863
Y2_7	225	1,00	5,00	4,1244	,91738
Y2_8	225	1,00	5,00	4,0222	,91341
Y2_9	225	1,00	5,00	3,9778	,89863
Valid N (listwise)	225				

Descriptives Daya Saing Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y3_1	225	1,00	5,00	4,0000	,96825
Y3_2	225	1,00	5,00	4,0178	,85023
Y3_3	225	2,00	5,00	3,9956	,90878
Y3_4	225	1,00	5,00	3,9822	,91107
Y3_5	225	1,00	5,00	3,9378	1,00252
Y3_6	225	1,00	5,00	3,7911	,95240
Y3_7	225	1,00	5,00	3,8133	,97321
Y3_8	225	2,00	5,00	4,2578	,81023
Y3_9	225	1,00	5,00	3,6667	1,08972
Y3_10	225	2,00	5,00	4,1600	,86664
Y3_11	225	2,00	5,00	3,9289	,84743
Y3_12	225	1,00	5,00	3,9467	,87464
Valid N (listwise)	225				

LAMPIRAN 6

OUTER MODEL



STRUCTURAL MODEL SPECIFICATION

PLS

Quality Criteria

Overview

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
Bud. Org	0,577418	0,915980	0,596119	0,895141	0,577418	0,025278
Daya Saing	0,600083	0,947021	0,755974	0,938442	0,600083	0,123959
Kin. Org	0,597105	0,929889	0,704503	0,914567	0,597105	0,406488
Konflik Org	0,522310	0,896452		0,868271	0,522310	
Lingk.Org	0,553344	0,916122		0,895000	0,553344	

Latent Variable Correlations

	Bud. Org	Daya Saing	Kin. Org	Konflik Org	Lingk.Org
Bud. Org	1,000000				
Daya Saing	0,787503	1,000000			
Kin. Org	0,833746	0,845404	1,000000		
Konflik Org	0,453541	0,467590	0,429682	1,000000	
Lingk.Org	0,770864	0,724015	0,701674	0,540957	1,000000

Cross Loadings

	Bud. Org	Daya Saing	Kin. Org	Konflik Org	Lingk.Org
X1_1	0,429132	0,424623	0,391152	0,601328	0,416102
X1_2	0,316583	0,319467	0,281045	0,618099	0,368246
X1_3	0,275628	0,322777	0,298139	0,761033	0,384755
X1_4	0,406867	0,375367	0,319824	0,757418	0,470075
X1_5	0,261450	0,321607	0,288596	0,777347	0,391779
X1_6	0,320422	0,303107	0,332047	0,671492	0,334651
X1_7	0,246961	0,301775	0,278521	0,813513	0,344289
X1_8	0,223993	0,204632	0,172565	0,751674	0,315126
X2_1	0,417338	0,399516	0,407835	0,342176	0,470023
X2_2	0,481508	0,491859	0,449084	0,389294	0,754331
X2_3	0,507027	0,407061	0,461754	0,469412	0,686573
X2_4	0,639253	0,601477	0,546300	0,492119	0,795779
X2_5	0,597803	0,499408	0,541121	0,326533	0,746812
X2_6	0,639583	0,568242	0,580251	0,439139	0,830327
X2_7	0,556958	0,591796	0,529538	0,300556	0,711789
X2_8	0,591513	0,640661	0,544542	0,506878	0,850099
X2_9	0,668274	0,585096	0,593931	0,355657	0,780404

Y1_1	0,776098	0,689960	0,700410	0,423314	0,711664
Y1_2	0,775073	0,617191	0,645239	0,372228	0,643279
Y1_3	0,804660	0,664973	0,668441	0,410064	0,654977
Y1_4	0,674122	0,462342	0,477772	0,355230	0,477784
Y1_5	0,803412	0,573747	0,673393	0,302957	0,581551
Y1_6	0,750714	0,548999	0,592686	0,225208	0,437293
Y1_7	0,743092	0,578468	0,641272	0,302025	0,522689
Y1_8	0,743730	0,609052	0,632377	0,340767	0,597937
Y2_1	0,646726	0,694523	0,799331	0,428701	0,561410
Y2_2	0,645058	0,691716	0,811714	0,360470	0,549602
Y2_3	0,534442	0,582186	0,664309	0,227854	0,509029
Y2_4	0,602424	0,646083	0,760810	0,230982	0,488378
Y2_5	0,644986	0,622351	0,785330	0,376637	0,554432
Y2_6	0,641216	0,588644	0,750587	0,326680	0,497278
Y2_7	0,723256	0,717972	0,846832	0,305253	0,600026
Y2_8	0,719172	0,669160	0,827528	0,356706	0,574434
Y2_9	0,620160	0,651605	0,688436	0,359430	0,534917
Y3_1	0,649073	0,823626	0,681043	0,393950	0,647411
Y3_10	0,626870	0,767981	0,724208	0,358767	0,507896
Y3_11	0,696352	0,839944	0,715777	0,410850	0,650183
Y3_12	0,550420	0,706700	0,586419	0,474872	0,618105
Y3_2	0,697844	0,843995	0,726101	0,420249	0,608036
Y3_3	0,555009	0,733161	0,560504	0,296055	0,523116
Y3_4	0,472011	0,676240	0,517869	0,284467	0,425181
Y3_5	0,566914	0,764308	0,569120	0,283006	0,534523
Y3_6	0,669237	0,858798	0,696355	0,311022	0,592747
Y3_7	0,611448	0,823451	0,657818	0,374852	0,592000
Y3_8	0,650591	0,772981	0,726694	0,433223	0,550436
Y3_9	0,516731	0,650761	0,638369	0,267070	0,439619

Outer Loadings

	Bud. Org	Daya Saing	Kin. Org	Konflik Org	Lingk.Org
X1_1				0,601328	
X1_2				0,618099	
X1_3				0,761033	
X1_4				0,757418	
X1_5				0,777347	
X1_6				0,671492	
X1_7				0,813513	
X1_8				0,751674	
X2_1					0,470023
X2_2					0,754331
X2_3					0,686573
X2_4					0,795779
X2_5					0,746812
X2_6					0,830327
X2_7					0,711789
X2_8					0,850099
X2_9					0,780404
Y1_1	0,776098				
Y1_2	0,775073				
Y1_3	0,804660				
Y1_4	0,674122				
Y1_5	0,803412				
Y1_6	0,750714				
Y1_7	0,743092				
Y1_8	0,743730				
Y2_1			0,799331		
Y2_2			0,811714		
Y2_3			0,664309		
Y2_4			0,760810		
Y2_5			0,785330		
Y2_6			0,750587		
Y2_7			0,846832		
Y2_8			0,827528		
Y2_9			0,688436		
Y3_1		0,823626			
Y3_10		0,767981			
Y3_11		0,839944			
Y3_12		0,706700			
Y3_2		0,843995			
Y3_3		0,733161			
Y3_4		0,676240			
Y3_5		0,764308			

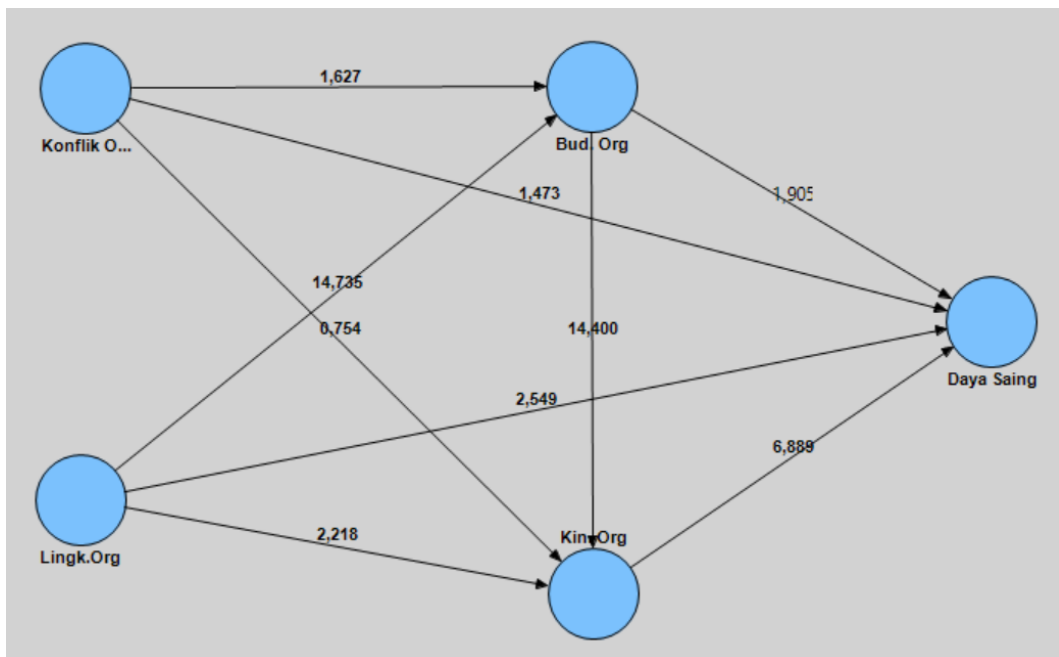
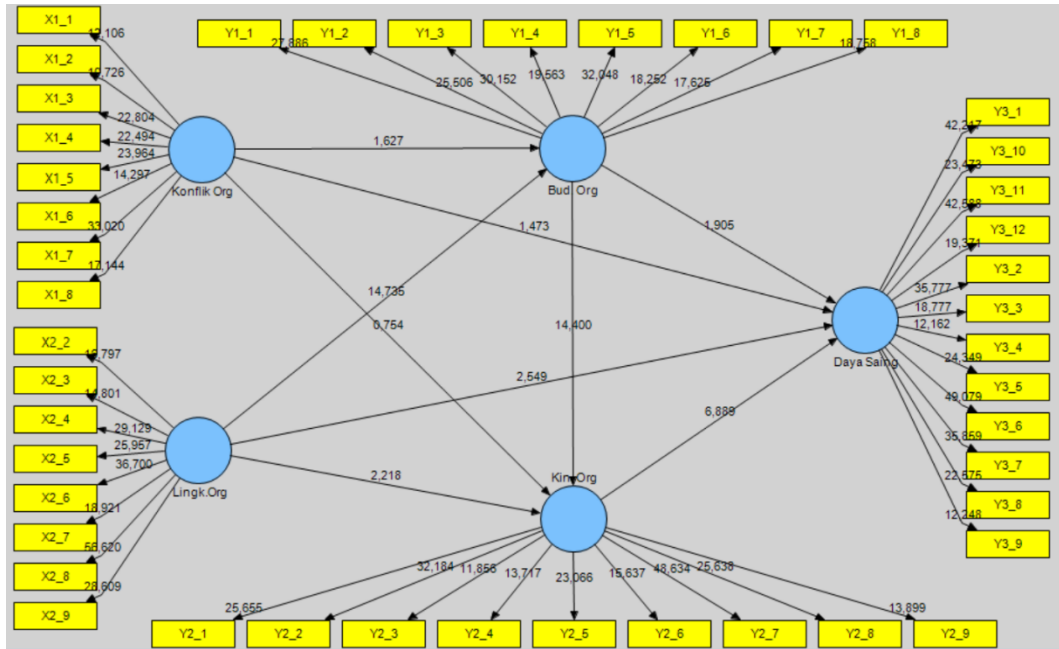
Y3_6		0,858798			
Y3_7		0,823451			
Y3_8		0,772981			
Y3_9		0,650761			

Path Coefficients

	Bud. Org	Daya Saing	Kin. Org	Konflik Org	Lingk.Org
Bud. Org		0,144866	0,718684		
Daya Saing					
Kin. Org		0,575186			
Konflik Org	-0,051652	-0,059115	-0,033715		
Lingk.Org	0,742922	0,176772	0,129428		

LAMPIRAN 7

INNER MODEL



Inner Model T-Statistic

	Bud. Org	Daya Saing	Kin. Org	Konflik Org	Lingk.Org
Bud. Org		1,905323	14,400388		
Daya Saing					
Kin. Org		6,889423			
Konflik Org	1,626691	1,472919	0,753628		
Lingk.Org	14,735054	2,548728	2,218148		

Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Bud. Org -> Daya Saing	0,570837	0,564797	0,067015	0,067015	8,518094
Bud. Org -> Kin. Org	0,730096	0,727341	0,050700	0,050700	14,400388
Kin. Org -> Daya Saing	0,578460	0,581031	0,083963	0,083963	6,889423
Konflik Org -> Bud. Org	0,072725	0,073527	0,044707	0,044707	1,626691
Konflik Org -> Daya Saing	0,126465	0,129705	0,048517	0,048517	2,606606
Konflik Org -> Kin. Org	0,091961	0,093077	0,062006	0,062006	1,483100
Lingk.Org -> Bud. Org	0,721774	0,724196	0,048983	0,048983	14,735054
Lingk.Org -> Daya Saing	0,646305	0,648118	0,059507	0,059507	10,861058
Lingk.Org -> Kin. Org	0,640124	0,643250	0,052393	0,052393	12,217707

Outer Model T-Statistic

	Bud. Org	Daya Saing	Kin. Org	Konflik Org	Lingk.Org
X1_1				12,106284	
X1_2				10,726413	
X1_3				22,803896	
X1_4				22,493677	
X1_5				23,963922	
X1_6				14,296893	
X1_7				33,020059	
X1_8				17,143612	
X2_2					16,797470
X2_3					14,801201
X2_4					29,129194
X2_5					25,956810
X2_6					36,700046
X2_7					18,920653

X2_8					56,620229
X2_9					28,609098
Y1_1	27,886338				
Y1_2	25,505785				
Y1_3	30,151845				
Y1_4	19,562790				
Y1_5	32,048352				
Y1_6	18,252133				
Y1_7	17,625303				
Y1_8	18,757560				
Y2_1			25,654901		
Y2_2			32,183955		
Y2_3			11,855857		
Y2_4			13,716846		
Y2_5			23,065847		
Y2_6			15,637485		
Y2_7			48,634219		
Y2_8			25,638377		
Y2_9			13,899097		
Y3_1		42,217231			
Y3_10		23,472859			
Y3_11		42,588294			
Y3_12		19,370813			
Y3_2		35,776819			
Y3_3		18,777004			
Y3_4		12,161821			
Y3_5		24,349002			
Y3_6		49,079073			
Y3_7		35,858866			
Y3_8		22,575308			
Y3_9		12,248243			

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Bud. Org -> Daya Saing	0,148506	0,142583	0,077943	0,077943	1,905323
Bud. Org -> Kin. Org	0,730096	0,727341	0,050700	0,050700	14,400388
Kin. Org -> Daya Saing	0,578460	0,581031	0,083963	0,083963	6,889423
Konflik Org -> Bud. Org	0,072725	0,073527	0,044707	0,044707	1,626691
Konflik Org -> Daya Saing	0,062470	0,062653	0,042412	0,042412	1,472919
Konflik Org -> Kin. Org	0,038865	0,039080	0,051570	0,051570	0,753628
Lingk.Org -> Bud. Org	0,721774	0,724196	0,048983	0,048983	14,735054
Lingk.Org -> Daya Saing	0,168832	0,172778	0,066242	0,066242	2,548728
Lingk.Org -> Kin. Org	0,113160	0,117158	0,051015	0,051015	2,218148

LAMPIRAN 8

MAPPING PENELITIAN TERDAHULU

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
1	Adnan, A.A (2017)	Factors affecting the organizational performance of manufacturing firms	Untuk mengetahui dampak budaya organisasi dan supplay chain management pada kinerja organisasi	Perusahaan manufaktur di Yordania	Budaya organisasi Supplay chain management Kinerja organisasi	Analisis jalur dengan SEM	Sampel penelitian terdiri dari 93 perusahaan manufaktur di Yordania	Temuan mengkonfirmasi bahwa praktik budaya organisasi dan suplay chain management secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi.
2	Akram, M.S., M. Awais Shakir Goraya, Aneela Malik & Amer M. Aljarallah. (2018)	Organizational Performance and Sustainability: Exploring the Roles of IT Capabilities and Knowledge Management Capabilities	Untuk mengetahui kemampuan Teknologi Informasi Organisasi (TI) dalam menentukan kinerja organisasi dan keunggulan bersaing yang berkelanjutan	Perusahaan-perusahaan di metropolitan utama Pakistan.	Kemampuan IT (ITC) (var.Eksogen), Kinerja Organisasi (POP) dan Kemampuan Pengetahuan (KMC) (var. mediasi) dan Daya Saing Berkelanjutan (SCA) (var. endogen)	Metode SEM dengan Software SmartPLS 3	Instrumen Kuesioner dengan sampel sebanyak 346 karyawan perusahaan Manufaktur dan Jasa, yang menggunakan IT maupun tidak	Hasilnya mengkonfirmasi bahwa kemampuan IT organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi dan Daya Saing Berkelanjutan. Selain itu, Kemampuan Pengetahuan memediasi sebagian hubungan antara kemampuan TI dan Daya Saing Berkelanjutan).
3	Alkaya, S & Yirik, S (2014)	Organizational Culture's Effects On Organizational Conflict: Study of a Five Star Hospitality Business	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap konflik organisasi	Perhotelan bintang lima di Antalya - Turki	Budaya Organisasi (var. Bebas) Konflik Organisasi (Var Terikat)	Analisis Regresi menggunakan software SPSS 16.0	226 karyawan yang bekerja di bisnis perhotelan bintang lima di Antalya	Budaya organisasi ditemukan berpengaruh pada semua konflik identitas pribadi, dan kelompok

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
4	Almuslamani, H.A & Daud S. (2018)	Organizational Culture and Sustainable Competitive Advantage in Manufacturing Companies in Bahrain	Untuk meneliti pengaruh keempat jenis Budaya Organisasi (budaya klan, budaya adhocracy, budaya pasar, dan budaya hierarki) pada Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan di perusahaan manufaktur kecil, menengah dan besar di Bahrain	Perusahaan manufaktur di Bahrain	Budaya Adhocracy, Budaya Suku, Budaya Pasar, Budaya hirarki sebagai vari.bebas dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan sebagai var. terikat	Metode SEM dengan Software SmartPLS 3	Survey cross-sectional dengan instrumen kuesioner pada sebanyak 159 responden	Terbukti 3 jenis budaya organisasi, yakni Budaya Adhocracy, Budaya Pasar dan Budaya Hirarki yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan.
5	Antika, T. & Sunarti T. (2019)	Pengaruh Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan	untuk mengetahui pengaruh Konflik Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan	Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan	variabel bebas : (Konflik Organisasi dan Budaya Organisasi) variabel terikat : (Kinerja).	Regresi dengan software SPSS Versi 22	Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 51 pegawai	terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi
6	Bangun, W. (2008)	Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan	Mengkaji dampak Budaya Organisasi terhadap timbulnya Daya Saing	Perusahaan-perusahaan Nasional	Budaya Organisasi (Var. Bebas) Daya Saing (Var. Terikat)	Kajian Teori Deskriptif Kualitatif	Sampel adalah Perusahaan-perusahaan Nasional	Budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan sehingga menciptakan Daya Saing Perusahaan

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
7	Claude, R (2018)	Organizational Factors and Competitiveness: A Case Study of Medium and Large Manufacturing Enterprises in Rwanda	Untuk menilai hubungan antara faktor lingkungan organisasi dan daya saing perusahaan manufaktur menengah dan besar di Rwanda	Perusahaan manufaktur di Rwanda	Faktor Lingkungan Organisasi (Kepemimpinan, Sumber Daya Organisasi, Ukuran Perusahaan, orientasi pasar) Daya Saing Perusahaan (Pangsa Pasar, Profitabilitas, Fleksibilitas dan Produktivitas)	Teknik analisis korelasi dan regresi dengan software SPSS	Para manajer menengah dari perusahaan manufaktur menengah dan besar dari populasi 123 diperoleh 91 responden dengan Slovin.	Faktor Lingkungan Organisasi (yang diukur dari Kepemimpinan, Sumber Daya Organisasi, Ukuran Perusahaan) tidak berpengaruh terhadap Daya Saing Perusahaan
8	Collazos, A.Z., Palacio, M.C & Delgado, L.M.P (2019)	Organizational Competitiveness: The Conceptualization and Its Evolution	untuk mengkaji konseptualisasi dan evolusi konstruk Daya Saing Organisasi.	San Buenaventura University	Faktor Lingkungan Internal Faktor Lingkungan Eksternal Daya Saing Organisasi	Review terhadap beberapa artikel	Artikel pada tahun 2018-2019	Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal berpengaruh terhadap Daya Saing Organisasi
9	Dragnic, D. (2014)	Impact of Internal and External Factors on The Performance Of Fast-Growing Small and Medium Businesses	untuk menganalisis pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kinerja UKM	UKM yang ada di Kroasia	Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal sebagai variabel bebas dan Kinerja UKM sebagai variabel terikat	Regresi Linier Berganda dengan software SPSS	Instrumen kuesioner dengan 92 responden pelaku UKM di Kroasia	faktor Lingkungan Internal (dengan indikator : ukuran badan usaha, tahapan siklus hidup, teknologi dan inovasi produk, otonomi organisasi, sentralisasi dan formalisasi, peran pasar, dan jenis/pentingnya tujuan) dan Faktor Lingkungan Eksternal (dengan indikator : keadaan umum ekonomi,

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
								sektor, dan jenis pelanggan), memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja/Efektivitas UKM
10	Fitriah, N. (2013)	Pengaruh Lingkungan Dalam Budaya Organisasi	Mengkaji dampak Lingkungan Organisasi terhadap Budaya Organisasi	Perusahaan-perusahaan Nasional	Lingkungan Organisasi (Var. Bebas) Budaya Organisasi (Var. Terikat)	Kajian Teori dengan deskriptif Kualitatif	Sampel adalah Perusahaan-perusahaan Nasional	Lingkungan Perusahaan baik internal terlebih eksternal, berpotensi memengaruhi terwujudnya Budaya Organisasi yang kuat terkait eksistensi perusahaan
11	Florence, C.K., Wagoki J & Okello B. (2012)	Effects of Organizational Culture on Sustainable Competitive Advantage in State Owned Corporations in Kenya: A Case of Postal Corporation of Kenya	Untuk mengetahui faktor Budaya Organisasi dan Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan pada perusahaan-perusahaan milik negara di Kenya	Perusahaan-perusahaan milik negara Kenya	Nilai-nilai Organisasi (Budaya Organisasi) dan Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan	Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS	desain penelitian deskriptif-penjelasan. Metode sensus dengan instrumen Kuesioner dengan sampel 47 manajer tingkat menengah Postal Corporation of Kenya	Ditemukan bahwa nilai-nilai organisasi (budaya organisasi) mempengaruhi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.
12	Ghafoor, A.A & Saeed, S (2015)	Conflict Management and Organizational Performance: A Case Study of Askari Bank Ltd.	untuk melihat situasi konflik dan penyebabnya, serta solusi yang mungkin untuk memperbaiki lingkungan kerja dalam suatu Organisasi.	Perusahaan Bank Askari - Pakistan	Pendidikan, Pendapatan, Lingkungan Organisasi, Konflik, Kinerja organisasi	Uji perbedaan dengan menggunakan software SPSS	Pegawai Bank Askari yang berjumlah 201 orang dengan instrumen kuesioner	Konflik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
13	Gitahi N.S., Maina W & Koima, J (2015)	Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town	untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Nakuru Kenya	Karyawan Bank di Kota Nakuru - Kenya	Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	Regresi linier Berganda dengan software SPSS	Populasi sebesar 736 dan diperoleh sampel 173 responden Dengan menggunakan metode stratified random sampling dan instrumen Kuesioner	Faktor Lingkungan Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
14	Guimarães, J.C.F., Severo, E.A., César Ricardo Maia de Vasconcelos, C.R.M. (2017)	Sustainable Competitive Advantage: A Survey of Companies in Southern Brazil	untuk mengidentifikasi hubungan antara Daya Saing Berkelanjutan dengan Kinerja Organisasi	Perusahaan di Brasil	Lingkungan & Sosial (Var Eksogen), Daya Saing Berkelanjutan (Var. Mediasi), Kinerja Organisasi (Var. Endogen)	teknik pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan Software AMOS, serta analisis statistik dan tabulasi dengan software SPSS Ver.21	Penelitian deskriptif dengan survei menggunakan instrumen kuesioner dengan sampel 1.496 perusahaan	menunjukkan bahwa konstruk Daya Saing Berkelanjutan merupakan anteseden penting dari Kinerja Organisasi atau dengan kata lain Daya Saing berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi
15	Henry, O., (2008)	Organisational Conflict and its Effects on Organisational Performance	Untuk mengetahui sebab, jenis dan strategi dalam mengelola konflik organisasi yang efektif untuk menciptakan Kinerja Organisasi	Kota Gaborone - Bostwana	Konflik Organisasi (Var. bebas) Kinerja Organisasi (Var Terikat)	Penelitian survey dengan cross-sectional dengan Metode Deskriptif Kuantitatif	Instrumen kuesioner dengan sampel 85 responden manager departemen pemerintah dan perusahaan swasta	Konflik dapat berdampak positif maupun negatif. Pengelolaan konflik yang ada secara positif dapat memengaruhi Kinerja Organisasi

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
16	Hitka, M., Vetrakova, M., Zaneta B & Zuzana D (2015)	Corporate Culture as a Tool for Competitiveness Improvement	Untuk mengidentifikasi adanya peluang dan kekuatan dari Budaya Organisasi dalam suatu perusahaan untuk menciptakan Daya Saing	Perusahaan yang ada di Ceko, Slowakia, dan Hugarian	Budaya organisasi Daya saing	Menggunakan uji komparasi	194 perusahaan	Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Daya Saing Organisasi
17	Hossain, M.S., Kabir, S.B & Mahbub, N (2019)	Competitive Strategies and Organizational Performance: Determining the Influential Factor Conquer Over the Rivals in the Food Industry of Bangladesh	Untuk mengidentifikasi faktor-faktor strategi daya saing organisasi yang mempengaruhi Kinerja Organisasi industri makanan di Bangladesh	Industri makanan di Bangladesh	Organizational Performance Cost leadership strategy Differentiation strategy Focus strategy Corporate growth strategy	Analisis Deskriptif dengan Analisis Regresi menggunakan Software SPSS	1025 responden yang diambil dari 15 perusahaan manufaktur makanan	Daya Saing Organisasi mempengaruhi Kinerja Organisasi
18	Hosseini, A.S., Soltani, S & Mehdizadeh, M. (2018)	Competitive Advantage and Its Impact on New Product Development Strategy (Case Study: Toos Nirro Technical Firm)	untuk mengidentifikasi Daya Saing dalam pengembangan produk baru di perusahaan teknis Toos Nirro	Perusahaan Toos Nirro Technical di Iran	Kinerja Organisasi Daya saing Strategi pengembangan	Penelitian deskriptif diuji dengan Kolmogorov-Smirnov dan uji parametrik, menggunakan software SPSS	Menggunakan Instrumen kuesioner terhadap 50 manajer dalam perusahaan Toos Nirro Technical	Kinerja Organisasi yang diukur dengan kualitas, efisiensi, inovasi, dan akuntabilitas berhubungan positif dan signifikan dengan Daya Saing Perusahaan, sebagai strategi pengembangan produk baru
19	Indiya, G.D., Obura, J & Mise, J.K (2018)	Effect of Organization Culture on Organization Performance on Public	Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Universitas Negeri di Kenya.	Universitas Negeri di Kenya	Budaya organisasi Kinerja organisasi	Analisis Regresi dengan Korelasi Pearson Product	215 responden dari 11 universitas negeri di Kenya dengan menggunakan metode survei	Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
		Universities in Kenya				Moment, menggunakan software SPSS	sensus	
20	Irger, S (2012)	Strategic Responses of Top Managers to Environmental Uncertainty	untuk menentukan strategi organisasi yang dikembangkan dalam menanggapi persepsi ketidakpastian lingkungan yang diukur dengan tiga dimensi, yaitu dinamisme lingkungan, kompleksitas lingkungan, dan kemurahan lingkungan.	Perusahaan yang terdaftar di bursa efek Istanbul Turki	-	Analisis deskripsi kualitatif	Instrumen kuesioner 16 Top Manager	Lingkungan organisasi memiliki peran penting dalam pencapaian keberhasilan strategi organisasi
21	Jahanshahi, A.A & Bhattacharjee, A . (2019)	Competitiveness improvement in public sector organizations: What they need?	Untuk menganalisis bagaimana pemasaran internal, sikap kerja positif karyawan, dan niat karyawan untuk keluar yang menciptakan suatu budaya perusahaan yang berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan publik	Sektor publik di Bangladesh	Internal marketing (X) Budaya kerja (Y1) Niat keluar (Y2) Daya saing (Y3)	Hierarchical regression analyses	Instrumen kuesioner dengan sampel responden 82 organisasi sektor publik di Bangladesh	Pemasaran internal berdampak positif pada budaya kerja dan berdampak negatif pada niat karyawan untuk keluar Ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja terhadap peningkatan daya saing perusahaan Tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara niat karyawan untuk keluar dan peningkatan daya saing perusahaan

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
22	Królik, R. (2014)	The Impact of Conflict Management on Organizational Culture in Family Business	untuk mengetahui dampak konflik terhadap budaya organisasi dalam bisnis keluarga	Republik Ceko	Manajemen Konflik (var. bebas) Budaya Organisasi (var. terikat)	Kajian Teori dengan deskriptif Kualitatif	Sampel adalah Perusahaan-perusahaan Nasional	Konflik yang timbul secara signifikan mempengaruhi eksistensi perusahaan (budaya organisasi) dalam bisnis keluarga
23	Kuznetsova, N.V., Rahimova, L.M., Gafurova, V.M., Simakov, D.B., Zinovyeva, E.G & Ivanova, LA (2017)	External Environment as a Factor of Ensuring the Competitiveness of Organizations in the Regional Market of Medical Services	untuk mempelajari lingkungan eksternal organisasi di pasar layanan medis untuk populasi wilayah Magnitogorsk untuk memastikan Daya Saing Organisasi	Pusat kesehatan yang beroperasi di wilayah Magnitogorsk, wilayah Chelyabinsk Rusia	Lingkungan Eksternal Organisasi Kompetitive organisasi (Daya Saing Organisasi)	Aplikasi PEST dan metode Analisis SWOT	Instrumen kuesioner dengan sampel 96 responden perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan	Faktor lingkungan eksternal memungkinkan organisasi untuk mengekstrak informasi secara tepat untuk pengembangan organisasi dalam jangka pendek dan panjang. Dapat di sebutkan bahwa Lingkungan organisasi memiliki pengaruh terhadap daya saing organisasi pelayanan kesehatan
24	Londo, F., Bernhard T & Farlane S.R. (2016)	Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja	PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	Lingkungan Organisasi (var. Bebas) Komitmen (var. Bebas) Pembagian Kerja (var. Bebas) Kinerja (var. Terikat)	Penelitian menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS	Instrumen kuesioner dengan Populasi penelitian sebanyak 211 dan sampel yang diambil 68 responden.	Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
25	Magsi, H.B., Tze San Ong., Jo Ann Ho., & Ahmad F.S.H. (2018)	Organizational Culture and Environmental Performance	Untuk mengetahui dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Lingkungan (Kinerja Organisasi)	Perusahaan- perusahaan di Pakistan	Budaya Organisasi (Peran Aktif, Kemampuan Adaptasi, Konsistensi, Misi Perusahaan) sbg var, bebas Kinerja Lingkungan (Var. terikat)	Regresi dengan menggunakan software Smart-PLS	Survei dengan instrumen kuesioner terhadap 314 perusahaan manufaktur	menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memang memiliki dampak pada Kinerja Lingkungan (Kinerja Organisasi)
26	Manuaba. (2004)	Pengaruh Konflik Internal Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana	Mengetahui penyebab konflik serta Kinerja Sekda Kab. Jembrana	Sekretariat Kabupaten Jembrana Bali	Konflik Internal (var, Bebas) Kinerja Pegawai (var. terikat)	Regresi dengan software SPSS ver 11	Penelitian observasi/survey dengan instrumen kuesioner dengan sampel 213 responden	Tebukti Konflik Internal berhubungan linier negatif terhadap Kinerja. Semakin tinggi konflik maka semakin rendah kinerjanya
27	Novita, D & Husna, N (2020)	Competitive Advantage In The Company	Menganalisis faktor- faktor yang mempengaruhi keunggulan bersaing perusahaan	Perusahaan swasta di Indonesia	Keunggulan kompetitif (Y) Kinerja organisasi (X1) Kondisi Keuangan (X2) Positioning pasar (X3)	Literatur Review	Perusahaan swasta Indonesia	Keunggulan bersaing bersumber dari kinerja organisasi, keuangan, dan positioning pasar. Keunggulan bersaing dapat menciptakan nilai tambah bagi suatu perusahaan. Keunggulan bersaing memiliki arti posisi yang sangat baik bagi perusahaan dibandingkan

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
								dengan pesaingnya Terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja organisasi dengan keunggulan bersaing
28	Noviyanti, N.P.A, (2018)	The Analysis Of Employee Discipline Towards Competitiveness of Local Bakery Industry in Manado : Case Study of Kartini Bakery and Dolphin Bakery	Untuk menganalisis pengaruh budaya disiplin karyawan terhadap daya saing perusahaan	Toko roti lokal di Manado	Budaya disiplin Daya saing perusahaan	Regresi linier	126 orang dari perusahaan roti di Manado dengan teknik purposive sampling	Hasilnya menunjukkan bahwa budaya disiplin karyawan sangat memengaruhi daya saing perusahaan
29	Nwabueze, U., & Mileski, J. (2018)	Achieving competitive advantage through effective communication in a global environment	Untuk menganalisis pengaruh budaya komunikasi dan lingkungan global terhadap daya saing	-	Budaya organisasi (komunikasi efektif) Lingkungan global Daya saing	Analisis eksplanatori	-	Daya saing perusahaan dapat ditingkatkan dengan cara menanamkan budaya organisasi salah satunya dengan membiasakan komunikasi yang efektif dan memperhatikan lingkungan organisasi yang lebih luas

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
30	Oberföll, K., Adame, M.E.C & Saavedra, M.L.G (2018)	Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in Mexico	Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi pada perusahaan multinasional Jerman yang beroperasi di Meksiko	Perusahaan suku cadang otomatis multinasional Jerman yang beroperasi di Meksiko	Budaya organisasi Kinerja organisasi	Analisis regresi berganda	Instrumen kuesioner dengan 232 karyawan pada perusahaan suku cadang otomatis multinasional Jerman yang beroperasi di Meksiko	Bahwa Budaya organisasi (pergantian, pekerjaan, kepuasan, dan penjualan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi
31	Prayoga, D.Y., Lia R., Hanik A.M., & Diana I. (2015)	Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Budaya Organisasi CV. Barutama Samarinda	Untuk mengetahui adanya pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Budaya Organisasi	CV. Barutama Samarinda	Konflik Budaya Organisasi	Analisis regresi dengan software SPSS 13 for windows	metode <i>purposive sampling</i> dengan jumlah 85 orang dari total populasi sebanyak 120 orang karyawan	ada pengaruh antara konflik interpersonal dengan budaya organisasi Semakin tinggi konflik interpersonal yang terjadi maka semakin rendah budaya organisasinya.
32	Ramadan, W.H., (2010)	The Influence of Organizational Culture on Sustainable Competitive Advantage of Small & Medium Sized Establishments	Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap daya saing organisasi	Perusahaan manufaktur di Wisconsin	Budaya Organisasi Keunggulan bersaing (Daya Saing)	Metode Regresi linier logistik	Sampel 492 perusahaan	Ada pengaruh budaya organisasi pada ukuran obyektif terhadap hasil keunggulan kompetitif berkelanjutan (Daya Saing) pada perusahaan

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
33	Rini, E.S., Siti M & Syaharuddin Y. (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau	untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau	Kabupaten Berau – Kalimantan Timur	Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dan Stress Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Regresi Linier Berganda dengan software SPSS	Penelitian observasi dengan instrumen kuesioner dengan purposive sampling melibatkan 40 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
34	Rosana, A.S. (2010)	Majamenen Konflik Dalam Sebuah Organisasi (Perspektif Komunikasi Organisasi)	Mengetahui dan mengelola Konflik dalam organisasi	Organisasi di Indonesia	Konflik Organisasi dan Eksistensi Organisasi	Kajian Teori	Deskriptif Kualitatif	Pengelolaan konflik yang benar akan berakibat positif bagi kemajuan organisasi
35	Sari, N.P., Apriatni E.P & Handoyo. (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus	untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus	PDAM Kabupaten Kudus	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel Bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat	Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi, regresi linier sederhana dan berganda dengan program SPSS 20.0	Instrumen kuesioner dengan populasi 109 orang pegawai tetap PDAM Kabupaten Kudus sebagai sampling jenuh	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
36	Shahin, A.I (2019)	An Analysis of Organizational Conflicts in the Egyptian Context	Untuk menguji pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja melalui produktivitas	Sektor pendidikan di Mesir	Manajemen konflik Produktivitas (Kinerja)	Analisis korelasi	Instrumen kuesioner dengan 121 guru dan tenaga pendidikan di Mesir	Terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja yang diukur dari produktivitas guru sebagai keunggulan institusi
37	Shahzad, F., Luqman, R.A Khan, A.R & Shabbir, L (2012)	Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview	Untuk mengkaji berbagai konsep tentang budaya dan kinerja organisasi.	Menganalisis perusahaan yang ada di Amerika	Budaya organisasi Kinerja organisasi	Analisis kuantitatif	34 perusahaan di Amerika	budaya organisasi yang meliputi norma dan nilai yang dimiliki organisasi, dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.
38	Usman, C., Daud. M. L & Wehelmina R. (2016)	Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado)	Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal terhadap Kinerja Pegawai	Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado	Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal sebagai Var. bebas dan Kinerja Pegawai sebagai var terikat	regresi linier berganda dengan menggunakan software IBM SPSS versi 21	Menggunakan instrumen kuesioner dengan Sampel sebanyak 64 orang pegawai sbagai responden	Lingkungan Internal (dengan indikator: misi, kebijakan, budaya organisasi, sistem informasi dan perbedaan individu pegawai), dan Lingkungan Eksternal (dengan indikator: angkatan kerja, peraturan hukum/perundang-undangan, masyarakat, teknologi, dan ekonomi), terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Dimana	Variabel	Alat Analisis	Model Pengambilan Sampel	Hasil
39	Yildiz, E (2014)	A Study on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance and a Model Suggestion	Untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi	-	Budaya organisasi Kinerja organisasi	Kajian teoritis	-	Budaya organisasi yang terdiri dari manajemen pengetahuan dan strategi inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
40	Zhang, Z & Zhu, X (2012)	Empirical Analysis of the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance	Untuk menganalisis empat jenis budaya organisasi (adhokrasi, klan, hierarki, dan pasar) terhadap kinerja organisasi	Pada perusahaan keuangan dan asuransi di Provinsi Guangdong China	Budaya organisasi (adhokrasi, klan, hierarki, dan pasar) Kinerja organisasi	Analisis Regresi linier berganda dengan software SPSS	Instrumen kuesioner dengan sampel sebanyak 349 orang	Budaya organisasi (terdiri atas adhokrasi, klan, hierarki, dan pasar) berdampak signifikan pada kinerja organisasi

LAMPIRAN 9

TABEL R STATISTIKA

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
223	0,1099	0,1308	0,1550	0,1714	0,2179
224	0,1097	0,1305	0,1547	0,1710	0,2175
225	0,1094	0,1303	0,1543	0,1707	0,2170
226	0,1092	0,1300	0,1540	0,1703	0,2165
227	0,1090	0,1297	0,1537	0,1699	0,2161
228	0,1087	0,1294	0,1533	0,1695	0,2156
229	0,1085	0,1291	0,1530	0,1692	0,2151
230	0,1083	0,1288	0,1527	0,1688	0,2147
231	0,1080	0,1286	0,1523	0,1684	0,2142

LAMPIRAN 10

TABEL T STATISTIK

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

↓
1,96

**SCRIPT INTERVIEW
PENGGALIAN DATA KUALITATIF
PENELITIAN DOKTORAL**

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA ORGANISASI
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP DAYA SAING ORGANISASI DI
LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

NARASUMBER :
GOLONGAN/RUANG :
JABATAN :

NO	SCRIPT INTERVIEW
1	Apakah upaya yang sudah dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?
2	Apakah upaya yang belum dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?
3	Apakah upaya yang hendak dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?
4	Apakah upaya yang sedang dijalankan oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?
5	Kendala apakah yang dihadapi oleh Setda Prov Jatim, dalam upaya mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?
6	Strategi apakah yang dirumuskan dan hendak diwujudkan oleh Setda Prov Jatim, dalam upaya mencapai Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?
7	Apakah Saran dan Pandangan bapak selaku ASN, Pejabat maupun Abdi Negara bagi Setda Prov Jatim, dalam upaya mencapai Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?

--oo00oo--

**JAWABAN INTERVIEW
PENGALIAN DATA KUALITATIF
PENELITIAN DOKTORAL**

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA ORGANISASI
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP DAYA SAING ORGANISASI DI
LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Narasumber : **Dr. Muhammad Rizki, SH., MH.**
 Golongan/Ruang : Pembina IV/a
 NIP : 19821217 200604 1 012
 Jabatan : Kepala Bagian Pembinaan dan Pengawasan Kebijakan
 Kabupaten/Kota

NO	SCRIPT INTERVIEW	JAWABAN INTERVIEW
1	Apakah upaya yang sudah dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	1. Setda Prov Jatim telah mengupayakan berbagai hal dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi antara lain adanya pelaksanaan review terhadap pencapaian target kinerja organisasi perangkat daerah/unit kerja setiap tahun 2. Setda Prov Jatim juga telah mengupayakan dan mendorong perangkat daerah/unit kerja untuk menyusun standar pelayanan minimal dan standar operasional prosedur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi bagi perangkat daerah/unit kerja
2	Apakah upaya yang belum dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	Pada intinya berbagai upaya telah dilakukan Setda Prov Jatim dalam mewujudkan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat. Untuk lebih mengoptimalkan pelayanan publik bagi masyarakat, perlu ada kategorisasi di antara perangkat daerah, antara perangkat daerah yang langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan perangkat daerah yang memberikan dukungan terhadap optimalisasi pemberian pelayanan sehingga Setda Prov Jatim dapat memberikan dorongan dalam rangka peningkatan pelayanan publik sesuai kebutuhan dan kondisi yang dihadapi oleh perangkat daerah
3	Apakah upaya yang hendak dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	Tentunya upaya yang dilakukan Setda Prov Jatim dalam mewujudkan daya saing organisasi bermuara pada optimalisasi kinerja sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan
4	Apakah upaya yang sedang dijalankan oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	1. Setda Prov Jatim mendorong agar perangkat daerah semakin optimal dalam berkinerja dengan antara lain mengupayakan agar perangkat daerah memiliki inovasi dalam mencapai target kinerja 2. Setda Prov Jatim juga mendorong penggunaan teknologi dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah untuk mencapai target kinerja
5	Kendala apakah yang dihadapi oleh Setda Prov Jatim, dalam upaya mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah,	Bahwa situasi dan kondisi yang ada pada masing-masing perangkat daerah berbeda dan tidak dapat disamakan sehingga

NO	SCRIPT INTERVIEW	JAWABAN INTERVIEW
	dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	perlakuan yang diimplementasikan pada setiap perangkat daerah harus sejalan dengan keadaan lapangan yang dihadapi
6	Strategi apakah yang dirumuskan dan hendak diwujudkan oleh Setda Prov Jatim, dalam upaya mencapai Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	Setda Prov Jatim telah membuka kesempatan dan peluang yang cukup untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi guna peningkatan kinerja
7	Apakah Saran dan Pandangan bapak selaku ASN, Pejabat maupun Abdi Negara bagi Setda Prov Jatim, dalam upaya mencapai Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	Setda Prov Jatim telah mengupayakan secara optimal bagi peningkatan kinerja untuk mencapai daya saing organisasi yang baik namun tentunya pencapaian target harus dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang baik secara berkesinambungan sejalan dengan dinamika yang ada dalam kehidupan masyarakat

**JAWABAN INTERVIEW
PENGALIAN DATA KUALITATIF
PENELITIAN DOKTORAL**

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA ORGANISASI
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP DAYA SAING ORGANISASI DI
LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Narasumber : **Syamsiar Aulia Rahman. S.IP, M.Si.**
Golongan/Ruang : Penata Tk I - III/d
NIP : 19791003 200812 1 001
Jabatan : Kepala Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik

NO	SCRIPT INTERVIEW	JAWABAN INTERVIEW
1	Apakah upaya yang sudah dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<p>1. Setda Prov Jatim telah menjalankan tugas dan fungsinya untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Berlandaskan peraturan dan ketentuan instansi, etika dan profesionalitas, melaksanakan segala program pelayanan publik dengan melibatkan berbagai instrumen pelayanan yang menggunakan teknologi informasi untuk menunjang tugas pekerjaan.</p> <p>2. Setdaprov Jatim memperoleh berbagai prestasi dan penghargaan tingkat nasional sebagai instansi pelayanan publik.</p> <p>3. Terbentuknya Lingkungan Organisasi yang kondusif dan solid, yang ditujukan untuk mendukung tercapainya Kinerja Organisasi dalam pelayanan publik</p>
2	Apakah upaya yang belum dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<p>– Sebagai instansi pemerintah sektor publik, Setda Prov Jatim telah mewujudkan bentuk pengabdian bagi bangsa dan negara melalui optimalisasi pelayanan pada masyarakat. Meskipun memang masih sernantiasa perlu dilakukan evaluasi dan pembenahan yang didukung sarana/fasilitas penunjang untuk lebih-baik dalam memberikan pelayanan publik.</p> <p>– Tidak kalah pentingnya peningkatan kualitas sumberdaya manusia, dalam hal ini para pegawai/ASN, untuk mampu mengikuti perkembangan dan tuntutan jaman, dengan meningkatkan kompetensi dan keahlian melalui jalur pendidikan formal maupun non-formal.</p>
3	Apakah upaya yang hendak dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<p>Mewujudkan pelayanan maksimal kepada kepentingan publik, dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada termasuk perangkat teknologi informasi yang ada pada Setdaprov Jatim demi eksistensi organisasi.</p> <p>Menjaga profesionalisme dan integritas ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.</p>
4	Apakah upaya yang sedang dijalankan oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<p>1. Menjalankan berbagai program pelayanan publik, yang melibatkan perangkat teknologi informasi. Baik program instruksi pemerintah pusat maupun instansi Setdaprov Jatim sebagai kearifan lokal. Termasuk menjalankan Program CETTAR dan Core Values BerAKHLAK bagi semua ASN dan BUMN.</p> <p>2. Menjalankan Reformasi Birokrasi sebagai amanah era reformasi</p>

NO	SCRIPT INTERVIEW	JAWABAN INTERVIEW
		3. Meningkatkan kompetensi dan kapabilitas pegawai melalui jalu-jalur yang telah ditentukan
5	Kendala apakah yang dihadapi oleh Setda Prov Jatim, dalam upaya mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	
6	Strategi apakah yang dirumuskan dan hendak diwujudkan oleh Setda Prov Jatim, dalam upaya mencapai Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<ul style="list-style-type: none"> - Setda Prov Jatim menjalankan program BerAKHLAK - Menggunakan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan publik - Meningkatkan kompetensi dan keahlian para ASN melalui jalur pendidikan formal dan non-formal.
7	Apakah Saran dan Pandangan bapak selaku ASN, Pejabat maupun Abdi Negara bagi Setda Prov Jatim, dalam upaya mencapai Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<ul style="list-style-type: none"> - Setda Prov Jatim harus tetap memelihara lingkungan organisasi agar tetap solid dan bersinergi dalam menjalankan tugas pengabdian secara maksimal dan sungguh-sungguh. - Memecahkan setiap permasalahan dengan mengedepankan musyawarah untuk meufakat, koordinasi berazaskan kekeluargaan

**JAWABAN INTERVIEW
PENGALIAN DATA KUALITATIF
PENELITIAN DOKTORAL**

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA ORGANISASI
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP DAYA SAING ORGANISASI DI
LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Narasumber : **Makhfudz. SH., M.Si.**
Golongan/Ruang :
NIP :
Jabatan : Kepala Bagian Bantuan Hukum

NO	SCRIPT INTERVIEW	JAWABAN INTERVIEW
1	Apakah upaya yang sudah dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<p>1. Sebagai instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan publik, maka Setda Prov Jatim telah semaksimal mungkin menjalankan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan dan undang-undang yang ada, berdasarkan kaidah hukum.</p> <p>2. Prestasi dan Penghargaan tingkat Nasional sebagai instansi pelayanan publik telah diraih Setdaprov Jatim. Hal ini menjadi pemicu dan pemacu organisasi Setdaprov Jatim semakin</p> <p>3. Terwujudnya Kinerja Organisasi yang cukup baik, secara administratif maupun prosedur pelayanan publik. Hal ini harus perlu ditingkatkan Setdaprov Jatim ditengah persaingan global dan tuntutan dan perkembangan jaman.</p>
2	Apakah upaya yang belum dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<p>Setda Prov Jatim perlu meningkatkan kinerja organisasi, dengan memaksimalkan semua sumberdaya yang ada untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima bagi masyarakat. Dengan demikian predikat Pemerintah Daerah Pelayanan Prima dapat diraih.</p> <p>Monitoring, Evaluasi, dan Perbaikan secara konsisten dan terus menerus dan sistematis merupakan upaya untuk meraih tujuan Setdaprov Jatim</p>
3	Apakah upaya yang hendak dicapai oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	Dengan mencapai Kinerja Organisasi yang tinggi, akan terwujud Keunggulan Bersaing Setdaprov Jatim ditengah perkembangan dan tuntutan jaman.
4	Apakah upaya yang sedang dijalankan oleh Setda Prov Jatim, dalam mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<p>1. Setda Prov Jatim menjalankan rutinitas kegiatan sebagai instansi pemerintah, baik secara administrasi maupun interaksi langsung dengan masyarakat yang memerlukan pelayanan publik.</p> <p>2. Mendorong perangkat organisasi agar menjalankan tugas kelembagaan baik secara individu maupun unit (<i>teamwork</i>) secara maksimal, agar menghasilkan pelayanan maksimal pula bagi masyarakat.</p> <p>3. Setda Prov Jatim melibatkan kemajuan teknologi informasi dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, agar mampu mengikuti perkembangan dan tuntutan jaman serta memberikan kemudahan bagi masyarakat akan pelayanan publik</p>

NO	SCRIPT INTERVIEW	JAWABAN INTERVIEW
5	Kendala apakah yang dihadapi oleh Setda Prov Jatim, dalam upaya mewujudkan Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	
6	Strategi apakah yang dirumuskan dan hendak diwujudkan oleh Setda Prov Jatim, dalam upaya mencapai Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<ul style="list-style-type: none"> - Memfokuskan pada pelayanan secara online, dengan berbagai fasilitas website yang dimiliki Setdaprov Jatim, baik konten informasi, peraturan, interaksi maupun komplain masyarakat akan pelayanan publik. - Meningkatkan kompetensi ASN melalui berbagai jalur yang telah ditentukan
7	Apakah Saran dan Pandangan bapak selaku ASN, Pejabat maupun Abdi Negara bagi Setda Prov Jatim, dalam upaya mencapai Daya Saing Organisasi sebagai Instansi Pemerintah, dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat ?	<ul style="list-style-type: none"> - Setda Prov Jatim harus mampu mengantisipasi dan mempersiapkan diri terhadap perkembangan dan kemajuan teknologi, agar mampu memanfaatkannya untuk kepentingan pelayanan publik. - Menjalankan reward and punishment secara jelas, tegas dan merata, transparan dan akuntabel. - Secara terus menerus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap hasil yang telah dicapai, karena keluasan masyarakat akan pelayanan publik bersifat subyektif dan senantiasa dituntut oleh masyarakat