

**ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI KETAHANAN ORGANISASI
PADA REVITALISASI PASAR TRADISIONAL**

Disertasi
Program Doktor Ilmu Manajemen



Disusun oleh

Reno Candra Sangaji

NIM:.. 22935005

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN PROGRAM DOKTOR
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASRISME

Dengan ini saya bersungguh-sungguh, menyatakan bahwa disertasi yang berjudul **“Anteseden dan Konsekuensi Ketahanan Organisasi pada Revitalisasi Pasar Tradisional”** tidak terdapat karya yang pernah diajukan dengan tujuan memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi manapun, dan tidak terdapat karya maupun pendapat yang pernah dituliskan atau diterbitkan oleh orang lain, terkecuali yang secara tertulis yang dijadikan acuan di dalam naskah ini, kemudian disebutkan ke dalam daftar pustaka.

Apabila pada suatu hari nanti terbukti bahwa sebagai penulis melakukan kegiatan yang mengakui karya hasil orang lain dan seolah-olah sebagai karya penelitian saya sendiri, maka dengan hal tersebut, saya sebagai penulis menyatakan siap menerima sanksi apapun dengan aturan yang berlaku oleh Universitas.

Yogyakarta, 23 April 2025

penulis



Reno Candra Sangaji

HALAMAN PENGESAHAN

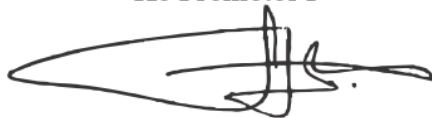
Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Promotor

(Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.)

Ko Promotor I



(Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D.)

BERITA ACARA UJIAN DISERTASI

Program Studi Ilmu Manajemen Program Doktor Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas
Islam Indonesia telah menyelesaikan Ujian Tertutup yang disusun oleh :

Nama Mahasiswa : **Reno Candra Sangaji**

No. Mhs. : 22935005

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

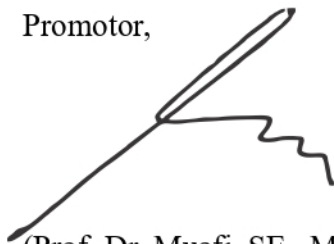
Dengan Judul:

**ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI KETAHANAN ORGANISASI PADA REVITALISASI
PASAR TRADISIONAL**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,

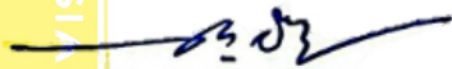
Maka disertasi tersebut dinyatakan **LULUS**

Promotor,



(Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.)

Penguji I,



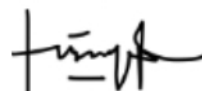
(Prof. Dr. H. Zaidan Nawawi, M.Si.)

Ko promotor,



(Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D.)

Penguji II,



(Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D.)

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Doktor



(Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.)

KATA PENGANTAR

Segenap segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala Atas segala Karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Anteseden dan Konsekuensi Ketahanan Organisasi pada Revitalisasi Pasar Tradisional”. Disertasi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi (FBE) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengerjaan penulisan disertasi ini tidak lepas dari dukungan, motivasi maupun kerjasama oleh pembimbing dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga terutama kepada:

1. Prof. Dr. Muafi., S.E., M.Si., selaku Promotor yang senantiasa sabar dan tulus dalam mendampingi pengerjaan disertasi dari awal hingga karya tersebut layak dijadikan sebagai penulisan artikel jurnal internasional.
2. Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D, selaku Ko-Promotor yang dengan sabar membimbing penulisan disertasi dan artikel jurnal internasional dengan ketulusan dan kesabaran yang luar biasa.
3. Prof. Dr. H. Zaidan Nawawi, M.Si selaku penguji I dan Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D., selaku penguji II yang senantiasa membagi ilmu dalam memberikan koreksi, masukan dan saran sehingga hasil disertasi menjadi lebih baik.

4. Prof. Dr. Muafi., S.E., M.Si., selaku Ketua pada Program Doktor Ilmu Manajemen yang telah memberikan izin kepada penulis untuk terus belajar dan menimba ilmu di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
5. Prof. Johan Arifin S.E., M.Si.,Ph.D, selaku Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi (FBE) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
6. Prof. Fathul Wahid S.T., M.Sc.,Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
7. Seluruh Dosen Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, yaitu Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si., Prof. Drs. Anas Hidayat, MBA., Ph.,D., Prof. Dr. Zaenal Arifin, M.Si.,Prof. Dr. Drs. Sutrisno, MM, Prof. Dr. Drs. Nur Feriyanto, M.Si., Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Rr. Ratna Roostika, MBA., Ph.D., Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph.D., Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D., Abdul Moin, SE., MBA., Ph.D, yang telah membagi ilmu yang terbaik kepada penulis.
8. Seluruh Civitas Akademika dan tenaga kependidikan Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yaitu: Edi Haryono, Ahmad Budiharjo Yudhosugondo, S.E., Anggi, Indranila Arsyanti, A.Md., Hammam Dwi Riyanto, S.Sos., Adieb Abdul Haris Nasution, A.Md., Eddy Wahyono, Edi Sigit Pramono, Sariman, A.Md., Suci Nuraini, S.E., Tika Noor Afifah, S.I.Kom.Wahyudi, Ulfida Aisya Laishela, S.P. dll, yang telah banyak

membantu penulis selama proses belajar di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

9. Orang tua penulis, yaitu Ayahanda tercinta Aris Lukito, dan Ibunda tercinta Almarhumah Supriyati serta Mertua yang tersayang, yaitu Almarhum Gufron Matcholid Dan Ibu Inayah, tidak lupa kepada Kakak tercinta Dr. Dona Prawita Arissuta., S.Sn., M.Hum dan Adik Miyos Hardaning Hapsari S.I.Kom yang sepenuhnya mendukung serta memberi semangat, motivasi maupun doa yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi dengan baik.
10. Keluarga utama penulis, yaitu istri tercinta Dewi Nur Laila S.Pd. dan ketiga anak terkasih yaitu, Azka Candra Nurmala, Aqila Candra Kartika dan Arhab Candra Sembada, yang sepenuhnya mendukung dan memberikan motivasi serta doa setulus hati sehingga penulis mampu menyelesaikan studi dan memperoleh hasil yang terbaik.
11. Kolega penulis yaitu Dr. Sugiyanto S.IP., M.M, yang senantiasa membantu dan memberi masukan maupun mempersilahkan dan memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan disertasi dengan nyaman dan sebaik mungkin.
12. Keseluruhan teman seperjuangan di program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
13. Keseluruhan Pamong Kalurahan dan Staff serta teman-teman Karang Taruna Condongcatur Pamong Kalurahan Condongcatur, atas segala

dukungan, kerja sama, serta semangat kebersamaan yang senantiasa terjalin selama ini.

Yogyakarta, 23 April 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Reno Candra Sangaji

DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASRISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	xv
INTISARI.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Kebaruan Penelitian	23
1.3. Perumusan Masalah	31
1.4. Pertanyaan Penelitian	34
1.5. Tujuan Penelitian	34
1.6. Manfaat Penelitian	35
1.7. Batasan area penelitian	36
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	38
2.1. Kajian Teori	38
2.1.1. Siklus Hidup Atau Daur Hidup Organisasi	38
2.1.2. Modal Sosial (<i>Social Capital</i>).....	42
2.1.3. Pemberdayaan Tim (<i>Team Empowerment</i>)	57
2.1.4. Ketahanan Organisasi (<i>Organizational Resilience</i>)	60
2.1.5. Inovasi Organisasi (<i>Organizational Innovation</i>)	65
2.1.6. Kinerja Organisasi (<i>Organization Performance</i>)	69
2.1.7. <i>Grand Theory</i>	71
2.1.8. Penelitian Terdahulu (<i>Previous Research</i>)	81

2.2. Pengembangan Hipotesis Dan Kerangka Pemikiran Teoritik	87
2.2.1. Pengembangan Hipotesis.....	87
2.2.2. Kerangka Pemikiran Teoritik.....	96
BAB III METODE PENELITIAN	97
3.1. Ontologi, Epistemologi dan Aksiologi	97
3.2. Desain Penelitian.....	98
3.3. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	102
3.4. Populasi Organisasi Penelitian	106
3.5. Sumber Dan Pengumpulan Data	112
3.6. Gambar Konstruk	115
3.8. Uji Kualitas Instrumen.....	118
3.9. Analisis Deskriptif	119
3.10. Analisis inferensial.....	120
3.11. Pengukuran Struktur	123
3.11.1. Nilai Signifikansi.....	123
3.11.2. Koefisien determinasi.....	125
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	126
4.1. Gambaran Profil Responden	127
4.2. Gambaran Umum Responden	129
4.3. Analisis Deskriptif	130
4.3.1. Jenis Kelamin Responden	130
4.3.2. Rentang Usia	131
4.3.3. Pendidikan Terakhir.....	132
4.3.4. Wilayah Organisasi.....	134
4.3.5. Jabatan Responden.....	136
4.3.6. Masa Jabatan Responden.....	137
4.2. Responden Yang Telah Berhasil Melewati <i>Screening</i>	139
4.3. Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel penelitian	140
4.4. Analisis Inferensial	143
4.4.1. Pengujian CFA (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>).....	143
4.4.2. Pengujian Indeks GoFt (<i>Goodness of Fit</i>)	150
4.4.3. Pengujian Normalitas	157

4.4.4. Pengujian Validitas	159
4.4.5. Pengujian Korelasi.....	162
4.4.6. Pengujian Hipotesis	163
4.5. Pembahasan	165
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	180
5.1. Kesimpulan	180
5.2. Implikasi.....	184
5.2.1. Implikasi Teoritis	184
5.2.2 Implikasi Manajerial	185
5.3. Limitasi (Keterbatasan Riset) dan Agenda Penelitian yang akan Datang...	192
5.3.1. Keterbatasan Riset Atau Penelitian.....	192
5.3.2. Agenda Penelitian Mendatang Ataupun Riset Pada Masa Depan (<i>Future Research</i>)	193
DAFTAR PUSTAKA.....	195
LAMPIRAN.....	203

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu.....	82
Tabel 3 1 Desain Penelitian.....	99
Tabel 3 2 Definisi Dan Pengukuran Konstruk Penelitian	102
Tabel 3 3 Daftar Pasar Tradisional yang Telah Direvitalisasi	107
Tabel 3 4 Skor Jawaban Responden.....	114
Tabel 3 5 Kategori Interval Berdasarkan Nilai Point	114
Tabel 3 6 Kriteria Goodness of Fit Test (GoFT)	122
Tabel 3 7 Pengambilan Keputusan dalam Uji Signifikansi.....	124
Tabel 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	130
Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	131
Tabel 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	133
Tabel 4 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah Organisasi.....	135
Tabel 4 5 Karakteristik <i>Responden Berdasarkan Jabatan</i>	136
Tabel 4 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan Responden.....	138
Tabel 4 7 Pertanyaan Screening	140
Tabel 4 8 Kategori Jawaban	141
Tabel 4 9 Kategori Rata-Rata Jawaban	142
Tabel 4 10 Pengujian CFA Antecedent Ketahanan Organisasi.....	145
Tabel 4 11 Hasil Pengujian CFA Mediasi Ketahanan Organisasi	147
Tabel 4 12 Pengujian CFA konsekuensi Ketahanan Organisasi.....	149
Tabel 4 13 Hasil Uji Full Model Ketahanan Organisasi	152

Tabel 4 14 Uji Normalitas	158
Tabel 4 15 Hasil Uji Validitas	161
Tabel 4 16 Hasil Pengujian Korelasi	162
Tabel 4 17 Hasil Pengujian Hipotesis	164

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Siklus Hidup Organisasi	39
Gambar 2 2 <i>Curva Innovation diffusion Theory</i> (IDT)	79
Gambar 2 3 Kerangka Pemikiran Teoritik	96
Gambar 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	130
Gambar 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Umur)	131
Gambar 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	133
Gambar 4 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah Orgnaniasi	135
Gambar 4 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	136
Gambar 4 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan Terakhir	138
Gambar 4 7 <i>Screening</i>	140
Gambar 4 8 Hasil Pengujian CFA Antecedent Ketahanan Organisasi	143
Gambar 4 9 Hasil Pengujian CFA Mediasi Ketahanan Organisasi	146
Gambar 4 10 Hasil Pengujian CFA Konsekuensi Ketahanan Organisasi	148
Gambar 4 11 Hasil Uji Full Model SEM Antecedent dan Konsekuensi Ketahanan Organisasi (MI 1)	150
Gambar 4 12 Hasil Uji Full Model SEM Antecedent dan Konsekuensi Ketahanan Organisasi (MI 2)	151

ABSTRACT

This research discusses how organizations are able to survive and are able to create organizational innovations to influence organizational performance. Organizational growth is of course related to internal and external influences which can be a threat to the organization's resilience to continue to develop effectively and efficiently on a sustainable basis. Organization members sometimes ignore small things that are considered to have little impact on the organization's operations, but if these bad habits become habits and tend to be hidden and invisible to other members of the organization, they can become a bomb for the organization itself which will one day explode and become a major threat. Organizations have several internal influencing characteristics, such as social capital and team empowerment, where these two components of internal characteristics are one of the determinants for evaluating the importance of organizational resilience in order to create creative organizational innovation in influencing organizational performance to become more resilient than before. This research finds that the social and empowerment model is strong enough to influence organizational resilience. Organizational resilience as a mediator in creating organizational innovation also has a significant effect on organizational performance. However, organizational innovation as a mediator of organizational resilience towards its performance does not show anything positive. The object of this research is the revitalization of Traditional Markets which are organizations in the public system so that the theory used in this research is based on social exchange theory. Some of these theories provide knowledge about individuals who interact with each other socially which influences the empowerment of teams within the organization to achieve organizational resilience in the internal sector and be more sensitive in facing organizational threats from outside parties. The method used in this research is using quantitative methods with the SEM program (Sequel Equation Modeling) The analytical tool used is AMOS (analysis of moment structures) to calculate data analysis originating from a survey of 197 respondents from several policy

stakeholders and individuals who are directly distributed in the revitalization of several traditional markets in Yogyakarta which have been determined by the researcher. The results of this research are that social capital has no effect on organizational resilience but has a good influence on organizational innovation, while team empowerment has a good influence on organizational resilience but does not influence organizational innovation. Organizational resilience has an impact on organizational innovation but has no influence or does not support organizational resilience in influencing organizational performance through the mediation of organizational innovation.

Keywords: *Social Capital, Team Empowerment, Organizational Resilience, Organizational Innovation and Organizational Performance.*

INTISARI

Penelitian ini membahas tentang bagaimana organisasi mampu bertahan dan mampu menciptakan inovasi organisasi untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Pertumbuhan organisasi tentunya berkaitan dengan pengaruh internal dan eksternal yang dapat menjadi ancaman bagi ketahanan organisasi untuk terus berkembang secara efektif dan efisien secara berkelanjutan. Anggota organisasi terkadang mengabaikan hal-hal kecil yang dianggap berdampak kecil terhadap operasional organisasi, namun jika kebiasaan buruk tersebut menjadi kebiasaan dan cenderung tersembunyi dan tidak terlihat oleh anggota organisasi lainnya maka dapat menjadi bom bagi organisasi itu sendiri yang suatu saat akan meledak dan menjadi ancaman besar. Organisasi mempunyai beberapa karakteristik internal yang mempengaruhi seperti modal sosial dan pemberdayaan tim, dimana kedua komponen karakteristik internal ini menjadi salah satu penentu untuk menilai pentingnya ketahanan organisasi guna menciptakan inovasi organisasi yang kreatif dalam mempengaruhi kinerja organisasi menjadi lebih tangguh dari sebelumnya. Penelitian ini menemukan bahwa modal sosial dan pemberdayaan cukup kuat mempengaruhi ketahanan organisasi. Ketahanan organisasi sebagai mediator dalam menciptakan inovasi organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun inovasi organisasi sebagai mediator ketahanan organisasi terhadap kinerjanya tidak menunjukkan sesuatu yang positif. Objek penelitian ini adalah revitalisasi Pasar Tradisional yang merupakan organisasi dalam sistem publik sehingga teori yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada teori pertukaran sosial. Beberapa teori tersebut memberikan pengetahuan tentang individu yang saling berinteraksi secara sosial yang mempengaruhi pemberdayaan tim dalam organisasi untuk mencapai ketahanan organisasi di sektor internal dan lebih peka dalam menghadapi ancaman organisasi dari pihak luar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan program SEM (*Sequel Equation Modeling*). Alat analisis yang digunakan adalah AMOS (*Analisis Structure Of Moment*) untuk menghitung analisis data yang berasal dari survei terhadap 197 responden dari beberapa pemangku kepentingan kebijakan dan individu yang didistribusikan langsung dalam revitalisasi beberapa pasar tradisional di Yogyakarta yang telah ditentukan oleh peneliti. Hasil penelitian ini adalah modal sosial tidak berpengaruh terhadap ketahanan organisasi namun memberikan pengaruh baik terhadap inovasi organisasi, sedangkan pemberdayaan tim mempunyai pengaruh baik terhadap ketahanan organisasi namun tidak berpengaruh terhadap inovasi organisasi. Ketahanan organisasi berdampak terhadap inovasi organisasi namun tidak berpengaruh atau tidak mendukung ketahanan organisasi dalam mempengaruhi kinerja organisasi melalui mediasi inovasi organisasi.

Kata kunci: Modal Sosial, Pemberdayaan Tim, Ketahanan Organisasi, Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

1.1.1. Isu Teoritis

Ketahanan organisasi sangat penting bagi terlaksananya proyek karena mampu mengindikasikan resiko dan ketidakpastian yang belum pernah terjadi. Resiko dari ketidakpastian ini mencakup dinamika internal seperti konstruk yang tidak lengkap, struktur tata kelola dalam periode jangka panjang dengan tujuan berbagai macam pengambilan keputusan (J. Wang et al., 2021)

Untuk ketidakpastian seperti faktor eksternal diantaranya yaitu faktor politik ekonomi, hukum dan sosial (Li et al., 2017). Perhatian yang konstan terhadap pemberdayaan tim diperlukan untuk berhasil menghadapi kesulitan dan khusus dengan mendeteksi resiko yang ada yang menjadi ancaman proyek kemudian memutuskan dengan cepat respon yang tepat untuk menindaklanjuti ancaman tersebut agar tidak meluas (Ogliastri & Zúñiga, 2016).

Dimensi perilaku-perilaku yang mempengaruhi ketahanan organisasi diantaranya: keasyikan dengan kegagalan, enggan untuk menyederhanakan sebuah langkah-langkah, sensitif terhadap operasi, komitmen terhadap ketahanan, dan kurang menghormati keahlian. Beberapa organisasi menjadi lemah karena tidak

memperhatikan perilaku anggota organisasi terhadap dimensi-dimensi tersebut (Shani, 2020). Beberapa dimensi perilaku yang mempengaruhi ketahanan organisasi diantaranya: keasyikan dengan kegagalan, enggan untuk menyederhanakan sebuah langkah-langkah, sensitif terhadap operasi, komitmen terhadap ketahanan, dan kurang menghormati keahlian. Beberapa organisasi menjadi lemah karena tidak memperhatikan perilaku anggota organisasi terhadap dimensi-dimensi tersebut (Shani, 2020).

Isu Teoritis Pertama

Pada penelitian ini pentingnya untuk membahas ketahanan organisasi secara komprehensif. Secara teoritis fenomena organisasi yang rapuh dan mudah kewalahan menghadapi guncangan yang terjadi secara terpisah maupun akumulasi gangguan yang kecil. Kerapuhan tersebut sebagian berasal dari keyakinan bahwa krisis yang terlihat kecil tidak diselesaikan dengan baik dan terlalu mengabaikan bahwa krisis tersebut tidak akan terlalu mempengaruhi secara operasional sehingga cenderung ditutupi dan akhirnya terjadi penyimpangan untuk menutupi krisis tersebut (Bui et al., 2019) .

Beberapa dimensi perilaku anggota organisasi berdasarkan kesadaran, (Bui et al., 2019) dan dikembangkan kembali oleh, (Vogus & Sutcliffe, 2007) dalam jurnal (Shani, 2020), yang terkait mempengaruhi ketahanan organisasi, diantaranya kesadaran yang

pertama (1) Dengan melakukan tindakan yaitu “keasyikan dengan kegagalan” anggota organisasi yang tanpa sengaja menjadikan kesalahan-kesalahan kecil menjadi faktor kebiasaan bahwa krisis kecil tidak akan mempengaruhi banyak terhadap tujuan organisasi (L. Wang et al., 2021). Akan tetapi jika dilakukan secara terus-menerus dan menjadi sebuah kebiasaan akan mempengaruhi anggota yang lain sehingga sesuatu yang kecil tersebut bisa menjadi global dan menjadi ancaman yang cukup serius bagi ketahanan organisasi tersebut. Kebiasaan ini akan menyebabkan anggota organisasi kurang peka terhadap pengaruh-pengaruh buruk atau situasi krisis yang terjadi secara tak terduga dan juga menyebabkan kemampuan untuk mendeteksi secara dini adanya krisis menjadi rendah (L. Wang et al., 2021).

Pada dimensi yang kedua (2) yaitu “keengganan untuk mendalami situasi”, beberapa perilaku pemimpin terlalu cepat dalam pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan kebiasaan waktu dan pekerjaan yang kurang relevan seperti tambahan pekerjaan di dalam pekerjaan yang sedang dilakukan menjadikan pengambilan keputusan kurang mendalami situasi dan kondisi yang terjadi. Dimensi yang ketiga (3) yaitu “kepekaan terhadap operasional” terkadang beberapa pemangku kebijakan kurang peka terhadap operasional dikarenakan kurang memahami keinginan anggota tim. Selanjutnya pada dimensi keempat (4) “komitmen terhadap

ketahanan”, pada situasi kondisi kritis tertentu pemangku kebijakan atau pengambilan keputusan membutuhkan waktu yang terlalu banyak untuk menangani mendalami dan memecahkan mengenai situasi krisis tersebut secara efektif.

Dan dimensi yang terakhir dimensi ke (5) yaitu “kurang menghormati keahlian”, pada tiap anggota organisasi secara individu mempunyai keahlian-keahlian masing-masing sehingga mereka menjadi rujukan atas pilihan beberapa anggota organisasi yang ditunjuk sebagai pimpinan atau individu yang bertanggung jawab dan secara profesionalitas dianggap mampu untuk mengemban suatu jabatan berdasarkan keahliannya, akan tetapi pada suatu jabatan pada suatu individu dalam anggota organisasi terlalu menganggap bahwa jabatannya lebih tinggi meskipun keahlian pada suatu bidang berbeda sehingga beberapa anggota secara individu terlalu merendahkan keahlian serta pekerjaan tidak dibagi ke dalam porsi yang harusnya sudah disesuaikan (Shani, 2020)

Isu Teoritis Kedua

Dalam penelitian ini bagaimana pentingnya untuk membahas ketahanan organisasi secara teori. Pada penelitian ini yaitu pentingnya untuk mengkaji berbagai teori yang berhubungan dengan kesadaran organisasi. Dengan mengetahui dan mengeksplorasi berbagai macam teori tersebut peneliti dapat berkontribusi pada ilmu

pengetahuan (*contribute knowledge*). Ketahanan organisasi penting untuk diteliti karena organisasi-organisasi yang tidak mampu bertahan disebabkan ada anggota organisasi yang tidak mengetahui dan tidak peka terhadap krisis atau kemungkinan-kemungkinan resiko yang muncul lebih awal. Beberapa anggota organisasi mengabaikan sinyal-sinyal krisis awal sehingga krisis tersebut tidak terungkap dalam ruang rapat penuh yang diketahui anggota organisasi. Individu dari anggota organisasi yang mengabaikan dan mengetahui krisis-krisis tersebut berasumsi bahwa krisis kecil tidak akan banyak mempengaruhi operasional secara keseluruhan inovasi yang tercipta dan menganggap bahwa tidak akan mempunyai banyak pengaruh terhadap kinerja organisasinya, (AlHamad et al., 2022).

Berikut merupakan teori yang digunakan yang berkaitan dengan ketahanan organisasi. Organisasi sendiri terbentuk dikarenakan manusia tidak hanya makhluk individu tetapi juga sebagai makhluk sosial di mana senantiasa akan menciptakan interaksi dan membangun hubungan-hubungan dengan manusia yang lain yang ditemuinya di dalam suatu lingkungan. Dalam hubungan ini akan menciptakan teori pertukaran sosial “*social exchange theory*” yaitu memusatkan perhatian pada suatu dinamika hubungan di mana hubungan-hubungan terbentuk, bagaimana hubungan itu dijaga keberlangsungannya dan apakah hubungan tersebut akan berakhir

dengan asumsi dasar bahwa orang termotivasi akan sebuah kepentingan pribadi atau self interest (Joo & Jo, 2017)

Teori pertukaran sosial yang dikembangkan (Thibaut & Kelley, 1959) mempunyai tujuan untuk menjelaskan kontribusi yang dibuat berdasarkan pengalaman dan harapan sebelumnya. Pengalaman dan harapan yang sudah terjadi pada masa lalu kemudian dijadikan sebagai tolak ukur dalam penentuan seberapa puas kontribusi terhadap sebuah hubungan dari individu ke dalam organisasi. Individu-individu tersebut akan menjalani hubungan interpersonal dengan adanya kesadaran ataupun norma-norma sosial yang menjadikannya sebagai pengalaman. Dari hasil pengalaman sebelumnya apa yang dirasakan individu pada sebuah organisasi di dalam hubungan interpersonal tersebut merupakan sesuatu yang layak dan sangat realistis sehingga hal tersebut dijadikan sebagai suatu penilaian terhadap munculnya tingkat kecenderungan yang tinggi terhadap hubungan itu sendiri (Thibaut & Kelley, 1959).

Teori pertukaran sosial berhubungan dasar dengan perilaku yang dibedakan menjadi perilaku alami innate behavior dan perilaku, perilaku yang alami merupakan bawaan sejak lahir yang berupa refleks dan insting sedangkan perilaku operan dibentuk melalui proses belajar dan pengaruh-pengaruh lingkungan. Perilaku sosial berkembang adanya interaksi dengan lingkungan sosial kemudian membentuk seseorang sehingga dapat diformulasikan dalam bentuk

$B = F (E-O)$, dengan pengertian $B = behavior$, $F = function$, $E = environment$, dan $O = organism$. Secara sederhana perilaku atau $B = behavior$ merupakan $F = function$ atau fungsi yang bergantung pada sebuah lingkungan $E = environment$ dan individu atau Organisme yang saling berinteraksi (Kumar et al., 2016)

Dalam penelitian manajemen kontemporer aspek *dari social exchange theory* merupakan gagasan tentang hubungan di tempat kerja. Model teori ini menetapkan bahwa lingkungan tempat kerja mempengaruhi dan mengarahkan pada hubungan antara pribadi yang disebut sebagai hubungan pertukaran sosial. Hubungan tersebut berkembang ketika “pemberi kerja” menjaga “pekerjanya”. Sehingga menimbulkan konsekuensi yang menguntungkan (Fayol, 2016) . Dalam hubungan pertukaran sosial cenderung menimbulkan perasaan kewajiban pribadi, rasa syukur dan kepercayaan sehingga dapat menciptakan pertukaran sosial dalam pola sosial yang dapat bertahan lama. Teori tersebut digunakan di dalam penelitian ini dikarenakan teori tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman-pengalaman sebelumnya akan membawa dampak perubahan dan mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan ke depan (Ozaralli, 2020).

Dalam pertukaran teori sosial yang dikenal secara alami antar yang terjadi antara interaksi dari satu individu ke individu yang lain kemudian membentuk sebuah organisasi di mana organisasi tersebut

mempunyai visi dan misi yang sama untuk bertumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Proses pertumbuhan organisasi pastinya mengalami berbagai ancaman yang dapat mengganggu pertumbuhan organisasi tersebut sehingga pentingnya dalam mempelajari dan menerapkan keilmuan tentang ketahanan organisasi. Organisasi yang dapat bertumbuh secara berkelanjutan dan mampu melewati problem-problem yang ada di organisasi tentunya organisasi tersebut lebih peka dan lebih aktif lebih sigap ketika terjadi ancaman serta di sisi lain menemukan inovasi-inovasi terbaru agar lebih siap dalam menghadapi berbagai problem yang mengancam organisasi. Penambahan teori di dalam penelitian ini adalah *Innovation diffusion Theory* (IDT) yang disebut juga inovasi difusi teori adalah suatu teori yang diadopsi dari komunikasi dalam menjelaskan bagaimana serta berjalannya waktu dan sebuah ide untuk memperoleh momentum melalui populasi atau sistem sosial tertentu. Teori ini dikembangkan oleh E.M Rogers pada tahun 1962. Hasil dari difusi adalah kelompok atau organisasi sebagian dari sistem sosial yang mengadopsi ide perilaku maupun produk baru. adopsi sendiri merupakan kegiatan yang dilakukan oleh individu yang berbeda dari sebelumnya dalam hal memperoleh atau melakukan sebuah kegiatan dengan memandang ide atau perilaku maupun produk sebagai sesuatu yang baru atau inovatif. Terdapat empat elemen utama dalam penyebaran inovasi diantaranya adalah

(1) suatu inovasi atau ide inovasi yang diciptakan, (2) kemudian dikomunikasikan melalui saluran tertentu dari arah satu anggota ke dalam anggota di organisasi, (3) mempunyai jangka waktu tertentu dan (4) menggunakan sistem sosial diantara anggota organisasi. Dalam adopsi ide sendiri seperti produk inovasi tidak terjadi secara bersamaan di dalam suatu sistem sosial tetapi terjadi dikarenakan proses di mana beberapa individu cenderung mengadopsi inovasi dibandingkan dengan yang lain (Rogers, 1983).

Hubungan sosial yang berkembang dan dipelihara dalam mempertahankan fungsi pasar tradisional sebagai penyebaran informasi pengembangan jaringan distribusi komoditas dan implikasi teoritis. Dalam hal ini menggambarkan bagaimana pentingnya proses pertukaran sosial yang dilandasi pada prinsip-prinsip keteraturan, kecukupan, keamanan serta kenyamanan (Narknonhan et al., 2022). Objek dari penelitian ini sendiri adalah pasar tradisional yang direvitalisasi. *Image* pasar tradisional yang identik dengan sarana dan prasarana buruk menjadikan individu-individu mengharapkan adanya perubahan untuk mengatasi hal tersebut.

Dalam relasi dan komunikasi di lingkungan pasar tradisional memiliki implikasi teoritis dikarenakan adanya hubungan yang bersifat timbal balik antara individu yang berdampak saling mempengaruhi sehingga akan selalu terjalin atau berlangsung dalam

waktu yang lama, hal ini akan membentuk suatu pola berbentuk kerjasama ataupun kompetensi dagang. Manfaat yang didapat dari pedagang melalui proses sosial tergantung pada manfaat dalam menegosiasikan perannya melalui proses pertukaran (Cropanzano & Mitchell, 2005). Sama halnya dalam objek penelitian ini individu yang dianggap mampu memiliki kecakapan dalam bernegosiasi yang berhubungan dengan manfaat lingkungan sekitar dipilih sebagai perwakilan untuk menyuarakan aspirasi individu atau organisasi yang biasanya disebut ketua organisasi (Ozarallı, 2020).

Teori pertukaran sosial juga digunakan dalam menganalisis peran pemberdayaan teknologi informasi ramah lingkungan atau TI pada UMKM atau usaha mikro kecil menengah dengan modal sosial terhadap kreativitas dan inovasi UMKM kreatif yang ada di Bantul. Dalam perkembangan teknologi modern akan mempengaruhi berbagai macam sektor seperti pasar tradisional yang dituntut untuk melakukan perubahan demi mempertahankan pengguna dan pelestarian pasar tradisional tersebut, akan tetapi hal yang tidak perlu dihilangkan dalam sebuah perubahan pasar tradisional adalah keunggulan budayanya. Seperti halnya untuk menjawab tantangan masyarakat ekonomi perhimpunan bangsa-bangsa Asia Tenggara (ASEAN *Economic Community*) pada tahun 2015, Yogyakarta mempunyai potensi untuk memaksimalkan sektor industri kreatif yang dimiliki. Sektor SDM yang dimiliki mempunyai potensi untuk

dilakukan pengembangan. Sehingga kegiatan ini menghasilkan industri kreatif dan dari kegiatan-kegiatan tersebut seperti UMKM kreatif dengan mengadopsi teknologi informasi untuk pengelolaan bisnis meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari segi perekonomian (Muafi, 2015)

Potensi yang ada di pasar tradisional untuk mempertahankan dan melestarikan pengguna pasar tradisional. Dengan modal SDM dan pemberdayaan tim dalam hal ini adalah organisasi-organisasi yang berada di dalam pasar tradisional diharapkan akan membawa dampak perubahan yang baik ketika diadakannya kegiatan yang membangun dalam arti revitalisasi menempatkan sarana dan prasarana baru memberikan dampak wawasan baru dan kenyamanan baru dengan harapan akan meningkatkan kesejahteraan melalui potensi peningkatan jumlah pengguna baik dari segi potensi peningkatan aktivitas jual beli, ataupun potensi wisata melihat pasar tradisional mempunyai keunggulan sendiri terhadap budayanya yang tidak dimiliki oleh pasar modern. Budaya-budaya yang melekat pada pasar tradisional diantaranya adalah keramah-tamahan, aktivitas tawar-menawar, harga yang relatif murah dibanding dengan harga produk pada swalayan modern mempunyai keistimewaan hubungan intim tertentu terhadap penjual dan pembeli (Larasati & Rohman, 2023).

Isu Teoritis Ketiga

Pada anteseden ketahanan organisasi yang pertama yaitu modal sosial (*social capital*). Dimana modal sosial sendiri merupakan kemampuan masyarakat dalam bekerja bersama-sama demi mencapai satu tujuan bersama di dalam berbagai kelompok maupun organisasi (Koronis & Ponis, 2018). Modal sosial sendiri terdiri dari hubungan dari yang sosial antar individu ke dalam komunitas organisasi dan antara mereka terdapat di luar organisasi. Dua komponen modal sosial adalah jaringan sosial serta ikatan sosial dalam tim yang terlihat dari kuantitas kepadatan dan intensitas kekuatan yang kedua yaitu kepercayaan di mana kualitas hubungan ikatan sosial diantara anggota jaringan terdapat kepercayaan yang kuat (Van Den Berg et al., 2022). Kepercayaan di dalam tim mencakup kebajikan keandalan kompetensi kejujuran serta keterbukaan dengan demikian anggota tim mendiskusikan masalah organisasi jaringan sosial mereka dengan cara-cara untuk memperbaiki guna mencapai keuntungan bersama (J. Wang et al., 2021)

Untuk memperkuat jaringan dukungan serta kepercayaan dalam suatu organisasi mungkin berkontribusi terhadap ketahanannya. Karena ketika ada kepercayaan anggota tim tidak takut untuk berbagi informasi tentang insiden yang tidak berhasil. Ketika kepercayaan dan ikatan dekat hubungan menjadi kurang formal dan

teman sebaya dapat mengungkapkan kelemahan mereka (A. Wang & Pitsis, 2020). Pola pertukaran informasi dan keterbukaan antara orang-orang dalam suatu organisasi akan mengurangi ambiguitas dan ketidakpastian. Dikarenakan mereka mendiskusikan berbagai solusi terhadap masalah-masalah organisasi dan merencanakan serangkaian kemungkinan tanggapan yang mempertimbangkan sebagian besar aspek yang relevan (Hubers et al., 2018). Oleh sebab itu, cara dari anggota organisasi bertindak dalam situasi yang krisis dan akan berkontribusi pada ketahanan organisasi itu, mengapa modal sosial berkaitan erat dengan ketahanan organisasi yaitu salah satunya adalah sebagai sumber kekuatan (Leana & Pil, 2006). Dalam temuan yang dilakukan oleh (Rodríguez-Sánchez et al., 2021a) menyimpulkan bahwa model sosial sendiri dapat meningkatkan kemampuan inovasi organisasi, diperkuat juga dengan temuan oleh (Beuren et al., 2020) modal sosial juga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap aktivitas inovasi organisasi.

Pada anteseden ketahanan organisasi yang kedua yaitu pemberdayaan tim (*team empowerment*). Pemberdayaan tim merupakan struktur motivasi yang melibatkan motivasi intrinsik anggota tim dan orientasi aktif terhadap pekerjaan (Sieben & Wettergren, 2010). Empat parameter pemberdayaan tim diantaranya yaitu potensi, kebermaknaan, otonomi dan dampak (Bui et al., 2019). Tim yang diberdayakan memiliki rasa sadar diri yaitu memiliki

identifikasi yang lebih kuat terhadap tujuan dan target tim organisasi (Noordin et al., 2018). Anggota organisasi tersebut lebih berkomitmen dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan. Jika terjadi krisis maka diperlukan keterlibatan yang cepat dan proaktif, tim yang kompak dan percaya diri bahwa mereka berfungsi sebagai sebuah tim yang mampu melakukan secara mandiri menunjukkan perilaku mengatasi krisis dan menghadapi berbagai macam perubahan krisis dengan kata lain yaitu meningkatkan organisasi pada penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan tim mempunyai pengaruh yang positif dengan ketahanan organisasi (Shani, 2020)

Konsekuensi dari ketahanan organisasi adalah inovasi organisasi (*organizational innovation*). Inovasi organisasi merupakan penerapan dan asimilasi keluaran, ataupun proses yang menggunakan metode maupun prosedur yang baru bagi organisasi atau departemen yang terkait (Maddi & Khoshaba, 1999). Dua komponen yang dimiliki yaitu kreativitas dan implementasi (Maddi et al., 1999). Hubungan antara ketahanan organisasi dan inovasi dapat dijelaskan bahwa organisasi dengan tingkat ketahanan yang tinggi akan menyibukkan diri dengan proses mengarah pada kesadaran organisasi. Anggota organisasi akan mendiskusikan kesalahan kemudian mengembangkan alternatif kreatif yang baru dan tidak akan menyederhanakan interpretasi terhadap peristiwa atau mengidentifikasi kejadian yang tidak terduga (Hoai et al.,

2022). Jika terjadi masalah yang muncul berdasarkan keterampilan yang telah dikembangkan mereka akan menyelidiki masalah tersebut sebelumnya secepat mungkin. Anggota organisasi akan melibatkan dengan anggota yang lainnya dari semua tingkatan pimpinan atas hingga pimpinan bawah bersama-sama memecahkan masalah sesuai dengan keahlian masing-masing. Karena semakin tangguh individu dan organisasi semakin baik kemampuan mereka untuk berimprovisasi dan situasi ini dianggap situasi stress yang tidak terlalu mengancam dan cenderung melakukan tugas anggota organisasi tersebut lebih kreatif (Maddi & Khoshaba, 1999).

Organisasi yang mampu bertahan dari berbagai ancaman akan berdampak pada kinerja dari organisasi tersebut. Dimana organisasi telah belajar dari berbagai krisis atau ancaman intern maupun ekstern sehingga lebih mengerti apa yang akan dilakukan dan persiapan yang akan digunakan maupun inovasi yang akan dimunculkan ketika terjadi krisis yang sama atau mengidentifikasi munculnya krisis baru yang diperkirakan akan mengancam keutuhan dari organisasi (Bui et al., 2019). Bisa disimpulkan bahwa organisasi yang berkelanjutan dan mempunyai usia yang cukup lama dipastikan telah melewati beberapa krisis dengan adanya inovasi kinerja organisasi tersebut lebih efektif dalam menghadapi situasi atau ancaman (Ogliastri & Zúñiga, 2016b). Tentunya pelajaran atau inovasi yang akan diterapkan merupakan sebuah evaluasi yang

diterapkan dari pemimpin dan diikuti oleh anggota organisasi untuk tetap patuh dan waspada ketika krisis terjadi. Situasi ini menjadikan keintiman atau hubungan yang lebih erat antara anggota organisasi tersebut. Sehingga diperkirakan tanpa melalui aba-aba yang panjang setiap anggota organisasi akan mudah mengidentifikasi jika terjadi ancaman yang berpotensi merusak ketahanan organisasi (Sutherland, 2017). Dan jika seandainya ancaman buruk itu mengancam pada ketahanan organisasi sehingga berpotensi merusak dan telah terjadi maka para anggota organisasi berusaha mencari solusi (Delilah Roque et al., 2020a) Bagaimana menyembuhkan kecatatan dari dampak ancaman tersebut. Ketika organisasi telah dibina bagaimana menghadapi ancaman atau krisis dengan rapat bersama jika terjadi dampak tersebut para pemangku kebijakan atau pengambil keputusan akan lebih efektif untuk mengambil resiko yang paling kecil (Koronis & Ponis, 2018). Jika dari elemen anggota organisasi paling bawah hingga paling atas sikap dalam mengidentifikasi sekecil mungkin krisis-krisis yang terjadi maka akan memudahkan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dan mampu bertumbuh secara sehat dan berkelanjutan (AlHamad et al., 2022).

1.1.2. Isu Empiris

Isu Empiris Pertama

Fenomena yang dapat diambil dan dijadikan sebagai pelajaran bisa dilihat pada analisis bencana pesawat ulang-alik Columbia pada tahun 2003 yang menggambarkan tidak akuratnya mengenai hantaman busa yang pada akhirnya menghancurkan pesawat ulang-alik tersebut saat kembali ke atmosfer bumi tidak dipandang sebagai ancaman yang cukup jelas terhadap keselamatan. Para teknisi terlalu mengabaikan dan tidak menyangka bahwa hantaman busa yang ringan dapat mengakibatkan kecelakaan yang fatal (Ford & Ford, 2012). Kejadian ini menjadikan evaluasi khususnya bagi perusahaan tersebut serta organisasi yang lain untuk tidak mengabaikan krisis ataupun kemungkinan krisis yang belum terjadi dengan tujuan tidak menimbulkan kerugian di masa yang mendatang (Sutherland, 2017). Setelah beberapa kali diselidiki ternyata terdapat pengabaian-pengabaian kecil pada sistem keamanan mesin pesawat yang seharusnya dapat dikendalikan. Oleh karena itu pentingnya keyakinan dan kemungkinan besar akan keamanan suatu tindakan bahwa satu penyimpangan tidak perlu mendapatkan perhatian tambahan atau secara sederhananya ketika anggota organisasi menemukan sebuah kejanggalan yang akan merugikan di masa depan harus segera didiskusikan (Shani, 2020). Organisasi yang tangguh akan berusaha berperilaku dalam keandalan yang tinggi

yang artinya berupaya untuk tidak memberi ruang kegagalan sama sekali atau menghindari keterbiasaan “keasyikan dengan kegagalan yang ada” (Vogus and Sutcliffe, 2007).

Isu Empiris Kedua

Salah satu contoh proyek terbesar di Indonesia adalah kasus gagalnya pembangunan proyek Hambalang yang tidak sesuai dengan fungsinya, sehingga menjadikan bangunan tersebut mangkrak dan merugikan negara diperkirakan Rp 463,467M (Badan Pemeriksa Keuangan RI, 2013). Banyak sekali analisis yang mengungkapkan bahwa kegagalan tersebut dikarenakan berbagai banyak hal diantaranya yaitu manajemen yang kurang tepat, pemangku kebijakan yang kurang bertanggung jawab atas dana yang dikeluarkan, pengaruh isu-isu politik, pengawasan pembangunan yang tidak tepat dan sebagai banyak hal yang menjadikan proses tersebut. Pada dasarnya organisasi tersebut dianggap tidak mampu untuk menangani resiko-resiko yang terjadi (Badan Pemeriksa Keuangan RI, 2013)

Akibat dari gagalnya mega proyek, tersebut anggota organisasi tertentu yang menjadi garda terdepan harus mempertanggungjawabkan kegagalannya kepada negara atas tanggung jawabnya dalam mengelola dan mengorganisasi megaprojek. Beberapa resiko yang terjadi selain kerugian material

dan immaterial jika pemangku kebijakan yang bertanggung jawab tidak mampu mengganti secara finansial maka akan diadili dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia, (Badan Pemeriksa Keuangan RI, 2013). Organisasi tersebut runtuh dan tidak dapat bertahan dikarenakan beberapa anggota yang mempunyai jabatan-jabatan penting yang berada di organisasi tersebut telah gagal untuk memberdayakan tim dan menggunakan modal-modal yang diberikan (Kirkman & Rosen, 1999). Berdasarkan kejadian tersebut organisasi yang dibentuk pemerintah untuk membangun proyek hambalang dianggap tidak mampu menyelesaikan mega proyeknya. Sehingga beberapa anggota organisasi yang menjadi tanggung jawab atas gagalnya proyek tersebut harus mengganti secara finansial dan jika tidak mampu akan diadili dengan hukuman yang berlaku di Indonesia (Badan Pemeriksa Keuangan RI, 2013) .

Isu Empiris Ketiga

Pasar tradisional merupakan pasar di bawah naungan instansi pemerintah yang harus dijaga dan selalu diupayakan untuk bertumbuh semakin baik. Meskipun pasar tradisional identik dengan situasi dan kondisi yang kumuh pasar tradisional mempunyai keunggulan tersendiri seperti keunggulan budaya dalam penjual belian. Namun dikarenakan pengaruh dari internal maupun eksternal, seperti halnya pengaruh internal yaitu situasi dan kondisi yang berada di dalam pasar itu sendiri seperti kegiatan organisasi-

organisasi yang terjadi. Dan faktor eksternal diantaranya yaitu pengaruh pasar modern yang mempunyai fasilitas dan keunggulannya masing-masing akan mengurangi dan menurunkan jumlah pengguna pasar tradisional yang beralih ke pasar modern sehingga perlunya pasar tradisional untuk dilestarikan. Karena pasar tradisional sendiri merupakan cerminan struktur perekonomian Indonesia yang didominasi oleh faktor sektor informal Usaha Mikro Kecil Menengah atau yang biasa UMKM. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan pembangunan ekonomi nasional yang inklusif dan berpihak pada penguatan sektor riil informal dan UMKM (Sedyastuti, 2018)

Revitalisasi pasar tradisional sudah ada sejak dahulu namun belum optimal sehingga permasalahan ini diusung kembali dan dikategorikan ke dalam program pemerintah dimulai pada masa capres dan cawapres Presiden Joko Widodo dan Jusuf Kalla pada tahun 2014 hingga tahun 2019. Dengan program unggulannya yaitu program *nawacita* pada poin ke-7 “yaitu “mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi dan industri’. Dan masuk dalam program pembangunan untuk mendukung kesejahteraan masyarakat, Pada tahun 2019 . Presiden Joko Widodo terpilih kembali menjadi presiden pada periode selanjutnya dan program pembangunan

revitalisasi pasar berjalan menjadi salah satu program unggulan hingga sekarang pada tahun 2023.

Dengan demikian, kajian akademis terhadap pasar tradisional memiliki nilai strategis dalam rangka mewujudkan sistem perekonomian Indonesia yang lebih berkeadilan sosial (Larasati & Rohman, 2023). Hasil penelitian tentang pasar tradisional dapat dimanfaatkan sebagai acuan dalam membuat kebijakan tata ruang dan rencana struktur kota yang mempertimbangkan keberadaan pasar tradisional sebagai ciri penting kota. Dengan demikian, riset tentang pasar tradisional berkontribusi penting bagi upaya melestarikan karakter budaya dan sejarah lokal kota di Indonesia.

Kota Nakhon Ratchasima di negara Thailand sebagai kota percontohan karena mampu merevitalisasi lahan kosong sebagai lokasi potensial untuk menciptakan ruang publik dengan memanfaatkan lahan kosong milik negara yang berfokus pada pemulihan lingkungan dan mendorong kegiatan sosial untuk meningkatkan kualitas hidup. Dalam proses revitalisasi, kelompok pemangku kebijakan berdiskusi dengan masyarakat untuk menentukan kekuatan, kelemahan, peluang dan risiko kawasan untuk memprioritaskan kebutuhan masyarakat di sekitar dalam artian mencapai visi bersama yang selanjutnya dapat mengembangkan kerjasama untuk menjaga kawasan tersebut di masa yang akan datang (Lisnund, 2024). Pada representasi

penelitian ini yaitu bagaimana merevitalisasi pasar tradisional yang identik dengan kumuh, tidak teratur dan kurang nyaman menjadi daya tarik bagi pembeli namun tidak meninggalkan identitas budaya secara alami di pasar tradisional.

Fenomena yang terjadi pada revitalisasi pasar Prawirotan pada tahun 2019 didasari atas tuntutan pengguna pasar kreatif yang semakin ke depan harus memberikan keunggulan budayanya dikarenakan terletak pada sektor pariwisata dalam ruang lingkup Kotamadya Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pasar tersebut terletak pada CBD atau Central business District (Kurniawan, 2020). Jika pasar tersebut tidak memanfaatkan situasi dan kondisinya maka tidak dapat menarik wisata wisatawan domestik maupun non domestik untuk menikmati keindahan dan keunggulan budaya yang tersaji di dalam pasar Prawirotan. Jika pasar Prawirotan masih identik dengan sarana dan prasarana atau bangunan kumuh kemungkinan akan mengurangi jumlah pengguna karena ketidaknyamanannya pada lokasi. Dan setelah dilakukan revitalisasi, pasar Prawirotan menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan dikarenakan dari segi bangunan sudah memberikan beberapa dampak kenyamanan dari yang sebelumnya. Ditambah lagi dengan aplikasi-aplikasi yang menarik seperti smart location dengan setingan beberapa bahasa dan akses *wi-fi* di beberapa titik lokasi secara gratis, lapak atau kios pedagang yang sudah ditata

sesuai layout dan jenis produk ataupun jasa yang ditawarkan di pasar menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan yang tidak hanya menikmati transaksi jual beli pasar secara tradisional tetapi juga menikmati sarana dan prasarana yang baru dan modern tetapi tidak meninggalkan keunggulan aksen dari segi bangunan dan budayanya, sehingga pada revitalisasi pasar Prawirotaman dijadikan contoh untuk sektor-sektor pasar tradisional khususnya yang masih masuk dalam lingkup pariwisata (Kurniawan, 2020).

1.2. Kebaruan Penelitian

Terdapat beberapa kesenjangan (*gaps*) dalam penelitian ini yang terkait dengan ketahanan organisasi dalam menghadapi gangguan-gangguan yang kemungkinan terjadi di dalam organisasi dalam konteks internal atau manajemen sumber daya manusia (MSDM). Secara umum model baru yang diuji dan belum pernah diteliti oleh para peneliti sebelumnya, sehingga pada penelitian ini adalah yang pertama dalam meneliti antecedent ketahanan organisasi terhadap kinerja organisasi pada pasar tradisional khususnya dengan menggunakan responden adalah pemangku kebijakan di dalam sebuah organisasi di bawah naungan instansi pemerintahan dalam bentuk organisasi-organisasi yang ada di pasar tradisional. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada objek penelitiannya yaitu terdapat pada revitalisasi pasar tradisional yang ada di Yogyakarta. Pasar tradisional sendiri tidak hanya sekedar lokasi penjual

belian atau kegiatan berdagang masyarakat, akan tetapi pasar tradisional mempunyai ciri khas sendiri dengan budayanya, yaitu budaya dimana penjual dan pedagang berkontribusi menciptakan kegiatan tawar-menawar dengan ciri khas identik budayanya masing-masing yang tidak dimiliki oleh pasar modern ataupun pasar *online*. Kegiatan tersebut membentuk sebuah organisasi secara berkelanjutan yang tidak hanya berfokus pada *take and give* maupun *benefit* tetapi mempunyai visi yang sama yaitu menciptakan kesejahteraan secara bersama. Proses tersebut dapat dilihat dari bagaimana organisasi-organisasi di dalam pasar saling bekerja sama mendukung kegiatan-kegiatan yang menciptakan kesejahteraan bersama, serta menciptakan sisi posesif untuk saling menjaga apa yang sudah dibentuk. Perbedaan penelitian yang lain juga terletak pada sampel atau responden, responden tersebut merupakan ketua organisasi atau pemangku kebijakan ataupun masyarakat yang terlibat yang mempunyai kuasa untuk mempengaruhi antar anggotanya untuk ikut bersama-sama membangun dan menciptakan kegiatan yang menguntungkan. Meskipun anggota ataupun ketua organisasinya bukan dari golongan pemerintah resmi tetapi objek dari lingkungannya berada di bawah naungan pemerintah pusat. Bahkan objek maupun lokasi pasar tradisional merupakan salah satu program dari pemerintah yang mendapat dukungan karena merupakan salah satu penopang perekonomian negara. Berdasarkan pemetaan dan kajian dari hasil beberapa penelitian yang berkaitan maka diperoleh kesenjangan penelitian sebagai berikut:

Kesenjangan Teoritis

Kesenjangan pertama yang diusulkan pada penelitian ini secara teoritis model baru berisi anteseden dari ketahanan organisasi dan konsekuensi dari ketahanan organisasi belum pernah sama sekali diajukan dan belum pernah diteliti serta diuji oleh peneliti lain sebelumnya (pengujian secara teoritis) dan beberapa kesenjangan lainnya adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Berdasarkan fenomena mengenai ancaman serta pengaruh buruk organisasi untuk bertahan menghadapi berbagai kendala kekacauan maka teori organisasi sangat penting untuk dikembangkan, karena teori tersebut memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi maupun individu serta unit-unit di dalamnya untuk terus mencapai hasil yang diinginkan di bawah tekanan kesulitan hambatan yang signifikan serta adaptasi ataupun pembangunan (Oreg & Berson, 2019). Dalam hal ini berkaitan dengan para pemangku kebijakan atau ketua-ketua yang memimpin organisasi-organisasi di pasar tidak mampu memberikan edukasinya terhadap anggota organisasi, sehingga pembangunan atau kegiatan revitalisasi dalam penggunaan sarana dan prasarana dengan adaptasi baru dan hanya menjadi sebuah kegiatan tanpa didasari rasa tanggung-jawab saling memiliki, menjaga dan menggunakan sebagaimana mesti fungsinya.
- 1.2.2. Pentingnya untuk mempelajari ketahanan organisasi seiring meningkatnya kesadaran akan perlunya ketahanan organisasi yang

disebabkan oleh dinamika dan perubahan laju kehidupan yang berdampak pada bagaimana organisasi tersebut harus berfungsi (Sutherland, 2017). Karena sudah menjadi sebuah kebiasaan atau kegiatan yang melekat dengan pola-pola perjual belian secara tradisional dan transaksi-transaksi yang dinilai lebih mudah dan simpel dengan nominal fisik uang rupiah. Maka menjadi tantangan tersendiri bagi pengguna-pengguna transaksi dengan uang elektronik. Fenomena pembayaran yang dipengaruhi teknologi modern akan sangat membantu dan memudahkan pengguna dalam resiko kehilangan uang secara fisik maupun kesulitan ketika tidak ada nominal yang pas untuk pengembalian sisa uang pembayaran belanja. Dan mayoritas pengguna pasar adalah generasi usia lebih dari 35 tahun ke atas merasa tidak cocok dengan teknologi tersebut. Teknologi tersebut saat ini cocok ketika diterapkan pada kios atau swalayan dan toko-toko modern.

1.2.3. Organisasi yang tangguh akan meningkatkan kompetensi dan memulihkan efisiensi serta mendorong pertumbuhan melalui perilaku perorganisasian secara sadar yang dilakukan oleh anggota organisasi maupun karyawan pada garis depan. Organisasi yang bijaksana akan melibatkan penyediaan layanan untuk terus mengembangkan menyempurnakan dan memperbaharui pemahaman bersama tentang situasi yang mereka hadapi atau

masalah didefinisikan dengan kemampuan apa yang ada untuk memastikan kinerjanya aman (Koronis and Ponis, 2018; Shani, 2020). Tugas bersama pengguna pasar tradisional pada khususnya ketua-ketua organisasi yang ada di pasar untuk bertanggung jawab mengedukasi penggunaan sarana dan prasarana yang telah direvitalisasi difungsikan seperti apa yang diinstruksikan dari pemerintah seperti aplikasi-aplikasi atau alat-alat baru misalnya adalah lahan parkir dengan penggunaan mesin karcis parkir untuk menjaga keamanan kendaraan lebih efektif dan dana retribusi parkir yang masuk minim dari kecurangan tukang parkir resmi atau liar. Beberapa CCTV yang dipasang di lokasi-lokasi tertentu dengan bekerja sama dari berbagai pihak ekstern seperti cabang Bank resmi dari negara maupun swasta, perusahaan-perusahaan distributor produk pasar saling *men-support* demi perbaikan pasar tradisional semakin nyaman dan diminati.

Kesenjangan Empiris

Berikut merupakan kesenjangan secara empiris atau berdasarkan pengalaman yaitu penelitian ini memiliki berbagai kesenjangan diantaranya:

- 1.2.4.** Kurangnya eksplorasi terkait perkembangan mengenai revitalisasi pada sebuah organisasi baik dari revitalisasi SDM maupun non SDM. Bagaimana organisasi bertumbuh atau hanya bertahan

artinya dalam konteks ini adalah sebuah pasar tradisional tetap beroperasi namun tidak berkembang dengan baik yang dikhawatirkan selanjutnya akan mengalami peninggalan peminatan ketimpangan pada generasi yang berbeda karena adanya kenyamanan pada suatu teknologi di era modern. Oleh karena itu, keberadaan pasar tradisional sangat penting artinya dalam memberdayakan sektor informal dan UMKM di Indonesia. Pasar tradisional memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi kerakyatan berbasis komunitas lokal.

1.2.5. Pengaruh akses maupun cuaca yang buruk dengan kondisi bangunan yang kurang sesuai seperti terlihat becek pada satu titik jalanan lokasi di pasar tradisional berdampak pada kenyamanan seorang calon pembeli maupun penjual dalam melakukan transaksi jual beli pada satu lokasi yaitu pasar tradisional. Dengan keadaan yang kurang nyaman dan terbatas akan menimbulkan penurunan aktivitas jual beli sehingga mempengaruhi penurunan perekonomian khususnya pada daerah tersebut. maka dari itu dibutuhkannya revitalisasi dan inovasi.

1.2.6. Ukuran tata letak atau *layout* pada lapak-lapak pedagang di pasar yang tidak sesuai dengan aturan yang telah disusun dan dirapikan oleh organisasi-organisasi resmi dari pemerintah seperti Satuan Polisi Pamong praja atau SATPOL PP. Khususnya yang bertugas untuk merapikan tata letak para pedagang yang seharusnya sudah

disediakan tempat-tempat yang dan sudah memenuhi aturan-aturan yang berlaku. Beberapa penjual mempunyai lapak yang cukup strategis seperti di gang-gang perempatan atau di pinggir jalan yang dinilai memberikan keuntungan lebih secara individu namun merugikan para pengguna yang lain seperti pengguna jalan dan lain-lain. Yang menimbulkan semrawutnya situasi yang dianggap menjadi ciri khas pasar tradisional dengan kesan kurang nyaman bagi pembeli maupun pengguna yang lain dengan harapan kenyamanan seperti yang ada pada pasar modern tertib dan bersih. Hal ini akan menjadi ancaman bagi pasar tradisional semakin tahun akan menurunkan penggunaannya sehingga bisa diidentifikasi akan menjadi ancaman terhadap ketahanan organisasi-organisasi yang berada di pasar tradisional.

- 1.2.7. Bentuk evaluasi setelah dilakukannya revitalisasi atau pengubahan tata letak maupun bangunan dari sebelumnya menjadi lebih baik dibutuhkan kerjasama keseluruhan para anggota untuk memantau serta merawat baik itu dari segi pimpinan mengecek apakah hasil dari kebijakan yang diterapkan benar-benar terwujud sesuai dengan tujuannya. Dan bagi para anggota untuk selalu merawat dan menjaga hasil dari kebijakan tersebut demi kepentingan dan kenyamanan. Karena tanpa hal tersebut masih banyak sarana prasarana serta fasilitas yang akhirnya tidak bermanfaat sesuai fungsinya.

1.2.8. Pasar tradisional masih identik dengan pungutan-pungutan liar seperti pungutan parkir tidak resmi dan tidak sesuai nominal dan aturan yang berlaku, pengamen yang cukup banyak dan mengganggu pengguna pasar, pungutan keamanan atau uang keamanan dari preman-preman yang berada di pasar tradisional dan pengamen-pengamen secara paksa meminta imbalan atas jasa suara / kesenian yang ditawarkan yang mungkin cukup sulit untuk diberantas karena hal ini sudah menjadi jamur atau kebiasaan serta keikhlasan para pemberi uang keamanan. Dengan nilai yang cukup kecil dan dianggap pemberi sebagai hal yang tidak perlu dipentingkan namun kebiasaan ini juga menimbulkan hal yang kurang baik. Beberapa pengguna pasar mengeluhkan adanya pungutan-pungutan liar yang seharusnya tidak terjadi tetapi terjebak dengan situasi dan kondisi yang dianggap wajar sehingga pengguna tersebut secara ikhlas dan tidak ikhlas memberikan sebagian uang keamanan terhadap pungutan liar. Karena besar kemungkinan terjadi pemaksaan ketika sang pemberi uang keamanan tidak mempunyai uang dengan nominal yang cukup kecil. Jika terjadi terus-menerus dan menjadi akar bahwa kegiatan tersebut adalah hal yang wajar mengakibatkan penurunan pengguna pasar tradisional. Padahal pasar tradisional sendiri berada di bawah naungan instansi pemerintah yang diawasi secara langsung oleh pemerintah dan dimusyawarahkan bersama bagi

para anggota-anggota organisasi yang berada di ruang lingkup pasar tradisional dengan tujuan yang sama yaitu menciptakan pasar tradisional yang aman dan nyaman dengan keunggulan budayanya masing-masing.

1.3. Perumusan Masalah

Dari berbagai latar belakang kesenjangan di atas (*gaps*) maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan keputusan atau kebijakan dengan membentuk tim dari para anggota pada organisasi yang cukup kompleks dengan tujuan agar organisasinya mampu bertahan disaat menghadapi berbagai macam konflik dan terus berkembang secara berkelanjutan semakin membaik. Dalam konteks penelitian ini adalah pasar tradisional yang mempunyai begitu banyak anggota organisasi untuk mewujudkan pasar tradisional yang mampu mempertahankan keaslian dan keunggulan budayanya pada era teknologi yang semakin canggih agar tidak tertinggal dan tetap diminati masyarakat di bawah gempuran kemudahan transaksi jual beli *online*.

Berikut beberapa permasalahan yang ditemukan peneliti mengenai pasar tradisional di Indonesia: pertama **(1)** Belum banyak peneliti yang meneliti bagaimana organisasi-organisasi yang tergabung di dalam pasar tradisional di mana kepentingan mereka khususnya bagi para ketua organisasi di ruang lingkup tersebut turut andil secara besar dalam mengaktifkan dan mempengaruhi situasi dan kondisi pada pasar

tradisional tersebut. Kedua **(2)** pada studi studi sebelumnya belum banyak para peneliti yang mengkaji mengenai organisasi yang berada di dalam pasar, bagaimana organisasi tersebut diwajibkan untuk terus tumbuh dan berkelanjutan namun tidak banyak mengetahui bagaimana cara menghadapi krisis-krisis yang terjadi sehingga diperlukan berbagai pihak untuk membantu krisis yang mengakibatkan ancaman bagi organisasi yang berada di dalam pasar yang mengakibatkan beberapa organisasi tersebut akhirnya kolaps dan mempengaruhi perkembangan pasar tradisional tersebut. Dalam hal ini peneliti mengusung variabel ketahanan organisasi dengan kajian-kajian dan isu teoritis serta empiris yang diharapkan dapat membantu memecahkan permasalahan mengenai ketangguhan organisasi dalam menghadapi krisis-krisis yang terjadi. Ketiga **(3)** belum maksimalnya para pemangku kebijakan atau pimpinan dalam sebuah organisasi khususnya subjek dari penelitian ini adalah ketua organisasi-organisasi yang berada di pasar tradisional kurang memanfaatkan sumber pemberdayaan tim serta modal sosialnya untuk mencapai keuntungan dalam penciptaan inovasi dan ketangguhan ketika menghadapi krisis krisis yang terjadi pada ruang lingkup pasar tradisional dikarenakan adanya perubahan pada saat revitalisasi.

Keempat **(4)** yaitu inovasi-inovasi yang tercipta dari hasil revitalisasi pasar tradisional dinilai kurang berpengaruh secara totalitas dikarenakan anggota organisasi tidak banyak mengevaluasi sarana dan prasarana yang telah dibangun, sehingga inovasi-inovasi yang tercipta hanya sebagai

formalitas penciptaan atau peralihan revitalisasi yang berarti bahwa ada pembangunan baru dari pembangunan yang lama namun tidak sesuai dengan tujuan diadakannya revitalisasi pasar tradisional yang artinya bahwa setelah dilakukan perubahan dari segi sarana maupun prasarana pengguna pasar tradisional dominan tidak menjaga dengan baik.

Kelima **(5)** pelestarian pasar tradisional perlu dilakukan dikarenakan pasar tradisional merupakan gambaran situasi sumber perputaran ekonomi yang mengandung keunggulan budaya-budaya tertentu yang tidak dimiliki pasar modern baik dari segi tata cara transaksi, keramah-tamahan antara penjual dan pembeli serta sarana maupun prasarana atau disebut juga bangunan dan tempat yang menjadi ciri khas tersendiri dari pasar tradisional. Berkaitan dengan fleksibilitas organisasi pada penelitian yang diusulkan oleh peneliti dalam membawa variabel independen diantaranya pemberdayaan tim dan modal sosial yang disesuaikan dengan objek yang diteliti. Pemberdayaan tim dan modal sosial dalam organisasi tentunya perlu divalidasi lebih lanjut dalam mempengaruhi ketahanan organisasi. Apakah hal tersebut akan memunculkan inovasi yang nantinya akan mempengaruhi kinerja organisasi khususnya pada revitalisasi pasar tradisional. Sehingga hasil dari penelitian dari permasalahan yang ada diharapkan dapat menggeneralisasi dan relevan terhadap konteks pada revitalisasi pasar tradisional di Indonesia khususnya pada penelitian ini tertuju pada pasar tradisional di Yogyakarta

1.4. Pertanyaan Penelitian

Beberapa pertanyaan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Apakah modal sosial berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi?
- 1.4.2. Apakah pemberdayaan tim berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi?
- 1.4.3. Apakah modal sosial berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi?
- 1.4.4. Apakah pemberdayaan tim berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi?
- 1.4.5. Apakah ketahanan organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi?
- 1.4.6. Apakah inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi?
- 1.4.7. Apakah ketahanan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh inovasi organisasi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berikut merupakan beberapa tujuan dari penelitian ini:

- 1.5.1. Menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung modal sosial terhadap ketahanan organisasi.

- 1.5.2. Menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung pemberdayaan tim terhadap ketahanan organisasi.
- 1.5.3. Menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung modal sosial terhadap inovasi organisasi.
- 1.5.4. Menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung pemberdayaan tim terhadap inovasi organisasi.
- 1.5.5. Menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung ketahanan organisasi terhadap inovasi organisasi.
- 1.5.6. Menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi.
- 1.5.7. Menguji dan menganalisis pengaruh ketahanan organisasi secara langsung terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh inovasi organisasi.

1.6. Manfaat Penelitian

Secara umum manfaat dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan (*contribution to knowledge*), tentunya berkontribusi dalam teori ketahanan organisasi yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam konteks ini adalah bagaimana pengaruh modal sosial dan pemberdayaan tim untuk mempertahankan organisasinya dari berbagai ancaman buruk sehingga mampu berkembang secara berkelanjutan dan mampu memunculkan inovasinya dalam mempengaruhi kinerja organisasi di era perkembangan zaman yang

semakin canggih akan teknologi dan berbagai pengaruh budaya serta gaya hidup masyarakat modern.

1.6.1. Peneliti Selanjutnya

Tentunya penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap ilmu pengetahuan khususnya pada ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan tentang modal sosial, pemberdayaan tim, ketahanan organisasi, inovasi organisasi dan kinerja organisasi.

1.6.2. Pimpinan atau Pengambil Kebijakan

Sebagai wawasan atau tambahan ilmu bagaimana seorang pemimpin mampu membentuk tim yang solid khususnya pada penelitian ini yang dapat diambil keilmuannya adalah pemberdayaan tim dan pentingnya modal sosial agar tercipta organisasi yang mampu bertahan dan bertumbuh dengan sehat dan memunculkan inovasi-inovasi yang baru untuk mempengaruhi kinerja secara berkelanjutan.

1.7. Batasan area penelitian

Mencakup pada ruang lingkup SDM atau sumber daya manusia yang disinkronkan dengan faktor variabel-variabel meskipun objek dari penelitian ini adalah pasar yang telah direvitalisasi yaitu tidak meneliti sarana dan prasarana yang telah diubah akan tetapi, bagaimana SDM menanggapi, memelihara, menggunakan dan bertanggung jawab pada sarana dan prasarana tersebut. Untuk ruang lingkup variabel sendiri yaitu

pada penelitian ini meneliti pemberdayaan tim dan modal sosial dalam mempengaruhi ketahanan organisasi dan bagaimana efeknya atau akibatnya terhadap inovasi organisasi yang berarti bahwa inovasi di sini bukan inovasi produk artinya setelah dilakukannya revitalisasi dari hasil pemberdayaan tim dan modal sosial. Berasal dari pembentukan pelatihan atau survei-survei sebelum dan setelah dilakukannya revitalisasi. Jadi inovasi yang terjadi adalah SDM bertambah nilai atau dalam pengertian lebih mengerti bagaimana fungsi dari sarana dan prasarana serta pemeliharaan sebelum terjadinya revitalisasi, sehingga kedepannya diharapkan hal tersebut meningkatkan kinerja organisasi. Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu anteseden dan konsekuensi ketahanan organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Teori

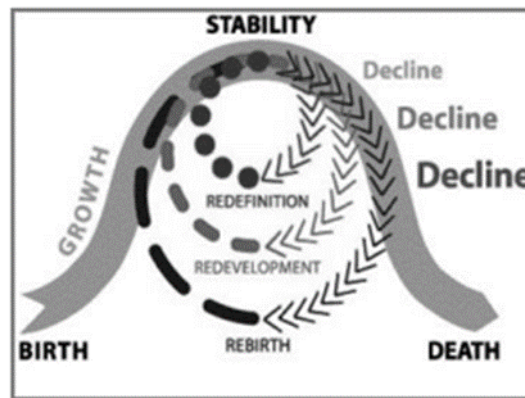
2.1.1. Siklus Hidup Atau Daur Hidup Organisasi

Organisasi merupakan kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar mempunyai kepemimpinan yang dapat diidentifikasi serta bekerja secara teratur dengan mencapai tujuan bersama dari keseluruhan anggota organisasi (Robbins and Judge, 2013). Organisasi juga merupakan bentuk perserikatan manusia untuk mencapai satu tujuan bersama (Leana and Pil, 2006), atau suatu sistem usaha bersama antara dua orang atau lebih yang bersifat formal untuk mencapai satu tujuan (Wang and Pitsis, 2020).

Siklus hidup atau daur hidup organisasi merupakan tahapan perkembangan yang akan dialami oleh setiap organisasi beserta kondisi kesulitan dan masalah-masalah transisi serta implikasi yang menyertai setiap tahap perkembangan, sama seperti kehidupan organisme pertumbuhan dan kemunduran setiap organisasi disebabkan oleh dua faktor yaitu “*fleksibilitas*” dan “*kekakuan*” dalam respon perubahan (Wang and Pitsis, 2020).

Salah satu tujuan organisasi adalah dapat bertahan bertumbuh kembang secara efektif dan efisien dan berkelanjutan maka dari itu setiap organisasi mengalami siklus atau daur hidup siklus organisasi.

Berikut merupakan siklus hidup organisasi dibagi menjadi tiga tahapan yaitu:



Gambar 2 1 Siklus Hidup Organisasi

Dalam siklus organisasi dibagi menjadi tiga pertumbuhan diantaranya:

Pada tahap pertama yaitu tahap pertumbuhan atau (growing stage) yang meliputi masa pengenalan (courtship) atau masa bayi (infancy) dan masa kanak-kanak (go-go). Pada masa ini organisasi cenderung mengenali keilmuan-keilmuan baru ataupun baru beradaptasi terhadap lingkungan internal dan eksternal dan antusias anggota organisasi dalam tahap pengenalan ini masih sangat tinggi sehingga segala peraturan yang diterapkan lebih meskipun cenderung belajar lebih dalam tetapi mudah diatur.

Mada “*coming of age*” yaitu meliputi masa kedewasaan (*adolescence*) dan masa puncak atau masa keemasan (*prime*). Pada

masa ini organisasi mengalami banyak kemajuan dan banyak belajar dari berbagai macam kondisi sebelumnya akan tetapi pada masa ini adalah kekhawatiran bagi para keseluruhan anggota organisasi beberapa anggota mungkin merasa sudah terbiasa dan memahami kondisi ancaman-ancaman namun sering mengabaikan pada faktor ancaman kecil sehingga pada masa ini perlunya untuk menggali lebih dalam keilmuan tentang ketahanan organisasi (Vogus and Sutcliffe, 2007).

Tahap penurunan “*aging organization*” yaitu meliputi pada masa kemapanan (*stable organization*) ataupun masa aristokrasi (*aristocracy*) masa birokrasi (*early bureaucracy*) awal dan masa birokrasi serta mati “*bureaucracy and date*”. Pada masa ini adalah hasil dari bagaimana organisasi memberdayakan tim dan modal sosialnya ketika mendapat ancaman dari internal Apakah prosedur-prosedur dijalankan untuk mempertahankan organisasi dan menghadapi ancaman-ancaman atau justru mengabaikan ancaman-ancaman tersebut sehingga ketika meledak dalam satu waktu sudah sulit untuk dikendalikan dan berdampak pada siklus kematian organisasi yaitu siklus di mana satu hal yang sangat tidak diharapkan pada semua organisasi dengan tujuan tumbuh berkembang yang berkelanjutan (Vogus and Sutcliffe, 2007) .

Organisasi sendiri mempunyai empat karakteristik atau sifat-sifat dasar organisasi (Maddi and Khoshaba, 1999):

1. Tujuan bersama

Suatu pernyataan maupun keinginan atau target yang telah ditentukan secara bersama mengenai hasil yang ingin dicapai

2. Pembagian pekerja

Pembagian pekerjaan berfungsi untuk menempatkan setiap keahlian dan keterampilan secara tepat efektif dan efisien yang dimiliki anggota

3. Hirarki wewenang

Individu organisasi yang mempunyai jabatan yang tinggi memiliki wewenang yang lebih banyak dibanding jabatan di bawahnya atau disebut juga rantai komando.

4. Koordinasi

Koordinasi berfungsi untuk menyatukan berbagai macam bagian dari organisasi sehingga bagian tersebut dapat bekerja beroperasional secara harmonis teratur dan minim konflik. Koordinasi terbagi menjadi dua macam yaitu: 1) koordinasi pikiran atau komunikasi antar organisasi melalui lisan tertulis dengan penyampaian pengertian dan penjelasan. 2) Koordinasi kegiatan yaitu menyusun rencana kegiatan yang mencakup langkah-langkah apa yang harus ditempuh dan peranan tiap individu anggota organisasi.

Tugas pemimpin tentunya mengurangi perbedaan kepentingan antar staf dan menyelesaikan tujuan bersama dengan tujuan staf

masing-masing sehingga koordinasi merupakan satu ciri khas yang penting dikarenakan tanpa koordinasi organisasi tidak akan berjalan lancar sesuai dengan rencana sehingga rentan akan gagal untuk mencapai tujuan (Barton et al., 2013). Kesadaran akan kerjasama antara pimpinan dan bawahan akan lebih mudah mewujudkan tujuan bersama salah satu diantaranya adalah bertumbuh berkembang dan berkelanjutan dan lebih tangguh dalam menghadapi ancaman-ancaman yang berpotensi untuk meruntuhkan ketahanan organisasi (Vogus and Sutcliffe, 2007).

2.1.2. Modal Sosial (*Social Capital*)

Modal sosial merupakan sumber daya yang paling melekat dalam hubungan sosial dalam memanfaatkan sumber daya tersebut untuk kepentingan pribadi atau kelompok (LeGates & Stout, 2020). Modal sosial sebagai agregat sumber daya aktual maupun potensial yang diikat untuk mewujudkan jaringan yang berjangka panjang atau *durable* sehingga mengonseptualisasikan hubungan kerja bebas atau *acquaintance* yang saling (Bartone et al., 2013). Hal ini juga berkaitan dengan penelitian yang dilakukan yaitu harapan dalam merevitalisasi pasar tradisional dalam jangka panjang artinya ketika revitalisasi tersebut dilakukan maka sudah diperkirakan seberapa pengaruh dan panjangnya sarana prasarana

yang diperlukan untuk tetap berfungsi efektif dan efisien sehingga mempengaruhi keputusan kebijakan selanjutnya.

Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Modal sosial terdiri dari hubungan dan jaringan sosial antar individu ke dalam komunitas anggota organisasi dan diantara mereka dengan orang-orang di luar organisasi (LeGates and Stout, 2020). Hal tersebut dibagi menjadi dua komponen diantaranya: 1) jaringan sosial, merupakan ikatan sosial dalam sebuah tim organisasi yang terlihat dari kuantitas, kepadatan dan intensitas ikatan tersebut (Shani, 2020). 2) Kepercayaan, kualitas hubungan dan ikatan sosial diantara anggota jaringan. Beberapa elemen yang dipengaruhi pada kinerja organisasi dikarenakan adanya modal sosial menurut (Delilah Roque et al., 2020):

1. Kepercayaan *trust*
2. Upaya-upaya kooperatif antara anggota organisasi
3. *Mutual affection*/ pemantauan bersama *pasca* revitalisasi
4. Penciptaan jaringan sosial.

5. Model sosial dalam meningkatkan dan menjembatani ketahanan organisasi
6. Mampu menciptakan inovasi
7. Memperkaya modal sosial

Dalam mengukur modal sosial mempunyai salah satu kelemahan dari konsep modal sosial itu sendiri adalah ketiadaan kesepakatan untuk pengukurannya. Berikut merupakan tiga pendekatan untuk mengukur modal sosial:

1. Melakukan sensus kelompok kepada anggota kelompok dalam ruang lingkup masyarakat.

Sebuah keputusan akan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar ukuran untuk mencetuskan inovasi. Oleh sebab itu dalam mengukur dilakukannya sensus kelompok pada para anggota di dalam penelitian ini yaitu melibatkan seberapa banyak dan seberapa besar kelompok organisasi seperti para pemangku kebijakan atau pimpinan di dalam pasar tradisional diantaranya: Ketua paguyuban, Ketua pengelola retribusi, Ketua ketertiban, Ketua keamanan dan kebersihan dan lain-lain yang dianggap mampu memberikan perkiraan ukuran besaran anggota organisasi yang akan masuk ruang lingkup untuk menerapkan inovasi yaitu dilihat dari penelitian ini berobjek pada revitalisasi pasar tradisional.

Karena kegiatan tersebut akan memperlihatkan keseluruhan kinerja dari anggota kelompok yaitu dari beberapa Ketua Pasar yang telah diusulkan, sehingga penerapan kebijakan dapat diterima oleh seluruh pengguna lokasi tersebut atau pasar tradisional.

2. Menggunakan data survei tentang tingkat kepercayaan dan partisipasi para anggota.

Penggunaan data survei juga dilakukan agar lebih mendekatkan tujuan revitalisasi pasar dengan mendengarkan seluruh elemen anggota organisasi sehingga tercipta inovasi inovasi yang tepat guna dan tidak hanya sebatas perombakan-perombakan sarana dan prasarana tetapi tidak dibutuhkan hanya sebagai hiasan.

3. Pengukuran modal sosial dalam skala kecil

Pada tahapan awal kebijakan dalam merevitalisasi pasar dilakukan dalam skala kecil untuk mengukur seberapa pengaruh besarnya inovasi-inovasi yang diterapkan kemudian harapan ke depan untuk melakukan hal yang lebih besar yaitu merevitalisasi pasar dalam jangka dan jumlah yang lebih banyak sehingga meminimalisir hal-hal yang kurang menguntungkan.

Pasar tradisional termasuk berada pada tingkat makro ekonomi karena diperhatikan oleh berbagai institusi, kerangka hukum dan

peran pemerintah dalam mengorganisir input maupun output yang mempengaruhi kinerja ekonomi makro. Para ahli menganggap bahwa perbedaan tingkat pendapatan perkapita antar negara tidak hanya dijelaskan oleh distribusi sumber daya produktif perkapita tetapi juga institusi dan bentuk-bentuk lain dari model sosial seperti rasa saling percaya norma dan perubahan sosial. Berikut beberapa mekanisme peranan modal sosial terhadap kinerja perekonomian makro (LeGates and Stout, 2020):

1. Tingkat kepercayaan yang tinggi dapat mengurangi biaya transaksi

Inovasi yang akan diterapkan dalam suatu organisasi dibawah naungan pemerintah seperti pasar tradisional akan menganggarkan dana untuk operasional tersebut dengan adanya tingkat kepercayaan dari seluruh anggota organisasi sehingga akan meminimalkan anggota-anggota tertentu untuk mengambil keuntungan secara pribadi yang merugikan keseluruhan dari kegiatan tersebut.

2. Jejaring sosial dapat menjadi alat berbagi risiko sehingga risiko ditanggung secara bersama dan tidak hanya ditanggung oleh kelompok atau individu.

Dalam sebuah anggota organisasi terdapat jabatan yang berkaitan dengan senior atau junior ataupun kepala dan

bawahan bekerja sama saling memberikan informasi negatif maupun positif sehingga keseluruhan anggota organisasi dapat bersiaga untuk menghadapi kemungkinan adanya kegiatan yang merugikan sehingga meminimalisir kekurangan.

3. Modal sosial yang efektif mampu membantu terjadinya proses penyebaran informasi diantara para anggota dan mengurangi adanya ketimpangan informasi.

Keseluruhan anggota organisasi wajib menginformasikan info yang sebenarnya dikarenakan operasional organisasi dalam pasar tradisional diikuti kelompok maupun anggota yang kompleks maka diperlukan kehati-hatian dan penyampaian informasi yang jelas serta mudah dicerna maupun diterima anggota organisasi paling bawah.

4. Jejaring modal sosial mampu menstimulasi anggotanya untuk dapat memecahkan masalah-masalah kolektif dengan lebih mudah.

Jika terjadi kegiatan yang diperkirakan merugikan dan salah satu anggota organisasi. Mengetahui hal tersebut maka dengan adanya jejaring modal sosial akan memudahkan menyampaikan anggota organisasi paling bawah organisasi

anggota paling atas sehingga meminimalisir resiko kerugian sebelum resiko tersebut terjadi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa modal sosial yang dimiliki individu atau manusia akan mengacu pada perilaku yang kooperasi dan perilaku tersebut mengacu pada organisasi dengan jaringan sosial norma-norma kepercayaan sosial yang akan menjembatani terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan untuk mendorong adanya keteraturan dan peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat Berikut merupakan beberapa indikator pada modal sosial (Delilah Roque et al., 2020):

1. Kepercayaan (*Trust*)

Pada setiap individu akan memiliki keterbatasan dalam memperkirakan suatu untuk mengatasi ketidakpastian maka setiap individu harus menjalin hubungan kepercayaan dengan orang lain Ketika terdapat kepercayaan yang besar kemampuan individu untuk bekerja sama tidak akan terjalin jika tidak didasari dengan rasa saling percaya antara semua anggota organisasi atau semua pihak yang sering terjadi. Proses saling percaya terhadap anggota organisasi akan sangat menentukan keberhasilan pada suatu fungsi karena kepercayaan adalah dimensi yang

paling dekat dengan berhubungan dengan modal sosial baik itu secara langsung dari modal sosial maupun dari hasil modal sosial tersebut. Dalam ruang lingkup mikro atau yang terdapat pada pasar tradisional tercermin dari sikap toleransi antar anggota yang bisa digambarkan pada penelitian ini diantaranya:

- a. Sikap percaya terhadap tokoh masyarakat di lingkungan organisasinya.

Dalam konteks penelitian ini anggota organisasi seperti penjual dan pembeli ataupun pengguna pasar tradisional tersebut sudah mewakili keputusannya. Kepada para ketua yang dianggap mampu secara profesionalitas untuk mewakili suaranya pada setiap keputusan yang berkaitan dengan kesejahteraan pasar tradisional.

Contohnya adalah penjual asongan dalam ruko atau masyarakat yang berkepentingan pada pasar tradisional mewakili suaranya kepada para ketua pasar yang telah terorganisir. Demikian juga para Ketua Pasar melibatkan dirinya terhadap keputusan-keputusan yang didapat dari kepala kepala dinas yang mempunyai kebijakan dengan tujuan mensejahterakan pasar tradisional.

- b. Sikap percaya terhadap para anggota organisasi

Dalam konteks penelitian ini para anggota organisasi pasar tradisional seperti Ketua Pasar tradisional yang satu dengan pasar tradisional yang lain menerima secara objektif dan percaya bahwa kepala dinas terkait menerapkan keputusan yang sama sama mensejahterakan pasar tradisional yang satu dengan pasar tradisional yang lain tanpa membedakan ketimpangan sosial yang sangat terlihat karena sudah disesuaikan dengan porsi-porsi dalam pembangunan sarana dan prasarana atau merevitalisasi pasar sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pasar tersebut, Sehingga minim terjadi perselisihan atau ketentuan para anggota organisasi pasar tertentu terhadap organisasi pasar tradisional yang lain.

2. Toleransi

Setiap anggota organisasi bertanggung jawab bersama-sama untuk memelihara dan merawat hasil *output* revitalisasi pembangunan sarana dan prasarana yang tidak membedakan bahwa sarana dan prasarana tersebut hanya boleh digunakan pada kalangan-kalangan tertentu artinya tujuan dari revitalisasi tersebut adalah untuk membangun kesejahteraan dan kenyamanan pada seluruh pengguna pasar tradisional.

3. Jaringan (*Network*)

Jaringan merupakan tingkatan dari dua suku kata dengan yaitu *net* dan *work* seperti dalam yang terdiri dari banyak ikatan antar simpul yang saling terhubung dengan satu sama lain yang bermakna sebagai kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa *network* merupakan bekerja dalam hubungan simpul-simpul seperti jaring pada sebuah ikatan (Greenberg and Baron, 2008). Modal sosial dibangun oleh setiap individu yang memiliki kecenderungan untuk tumbuh dalam suatu kelompok dan bersosialisasi merupakan bagian penting dari nilai yang lengkap. Salah satu kunci dari keberhasilan modal sosial adalah sekelompok dengan kemampuan melibatkan diri dalam satu hubungan jaringan sosial. Aset yang bernilai terdiri dari jaringan-jaringan sosial yang berpusat pada ide Sentral karena jaringan tersebut menyediakan satu basis bagi kohesi sosial untuk menyambungkan orang untuk bekerja sama satu dengan yang lain dan bukan hanya dengan orang yang mereka kenal atau saling menguntungkan (De Medeiros & Saurin, 2025)

Dalam memperoleh manfaat media sosial tiap individu harus memperluas dan memelihara jejaring sosial. Keduanya dapat dilakukan menjadi bagian dalam kelompok sosial dan aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan. Semakin besar

dan banyak jejaring sosial yang terbentuk akan semakin terbuka kesempatan seseorang untuk mengakses dan memanfaatkan modal sosial yang ada dalam budaya. Berikut merupakan beberapa partisipasi modal sosial dalam organisasi (Jia et al., 2020):

- a. Partisipasi dalam pertemuan pada lokasi tinggal lingkungan organisasi .

Setiap individu menjadi bagian dari komunitas di lingkungan tempat tinggalnya tetapi besaran manfaat model sosial yang diperoleh tergantung pada hubungan sosial mereka dengan yang lainnya artinya partisipasi dari berbagai anggota organisasi melakukan berbagai kegiatan dengan menghadiri pertemuan dan aktif dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan kesejahteraan anggota maupun tujuan organisasi. Contoh dalam konteks penelitian ini adalah anggota organisasi melibatkan dirinya pada setiap keputusan kebijakan yang akan diterapkan misalnya menghadiri rapat dalam rangka pengadaan revitalisasi pasar tradisional yang didalamnya terdapat dari berbagai tokoh seperti ketua maupun kepala dinas yang akan menyampaikan keputusannya sehingga terjadi timbal balik “apakah keputusan tersebut dirasa

tepat atau perlu direvisi sebelum dilakukannya kegiatan untuk merevitalisasi”.

b. Keanggotaan dalam organisasi di lingkungan tempat tinggal

Modal sosial berguna untuk menunjang dan membangun jaringan yang nantinya menjadi acuan dalam perusahaan untuk mengambil keputusan Berdasarkan informasi yang akurat dan didapatkan yang akan menjadi keunggulan perusahaan (Koronis & Ponis, 2018). Salah satu informasi yang mengenai perbedaan posisi individu dan struktur sosial merupakan status atau kedudukan responden dalam kelompok organisasi. Individu yang mempunyai jabatan sebagai ketua maupun wakil ketua akan mempunyai pengaruh yang lebih besar ketika memutuskan sebagai hal yang terkait kepentingan kelompok dibandingkan sebagian besar. Hal ini menyebabkan individu tersebut mempunyai akses yang lebih besar terhadap pemanfaatan sumber daya dibandingkan. Dalam konteks penelitian ini ketua atau wakil ketua mempunyai pengaruh besar dalam pengambilan keputusan dan mempunyai info serta akses yang lebih tinggi jika individu tersebut berada pada ruang lingkup lingkungan organisasi itu sendiri.

Contohnya adalah kepala dinas yang bertempat tinggal tidak jauh dari lokasi pasar yang akan diredikalisasi akan mempunyai akses informasi yang lebih tepat sehingga mempengaruhi keputusannya untuk mengambil kebijakan yang dinilai lebih efektif dan efisien pada lokasi pasar tradisional tersebut.

4. Norma

Setiap manusia membutuhkan adanya aturan yang lebih dikenal dengan norma sosial. Meskipun aturan-aturan tersebut biasanya tidak tertulis tetapi dipahami oleh semua anggota masyarakat dan menentukan pola tingkah laku yang diharapkan. Dalam konteks hubungan sosial (Delilah Roque et al., 2020). Modal sosial merupakan bagian dari kehidupan sosial, jaringan, norma dan kepercayaan pujan yang saling mendorong partisipan bertindak lebih efektif untuk mencapai tujuan bersama (Field, 2003). Modal sosial dapat meningkatkan kemampuan individu. Dalam menyelesaikan kompleksitas permasalahan bersama, mendorong perubahan yang tepat di dalam masyarakat, menumbuhkan kesadaran kolektif untuk memperbaiki kualitas hidup serta mencari peluang yang dapat

dimanfaatkan untuk peningkatan kesejahteraan bersama (Jia et al., 2020)

Hal tersebut terbangun karena adanya koefisien dalam masyarakat yang ditandai dengan semangat melakukan kebaikan secara ikhlas dan berpartisipasi aktif dalam rangka mendukung berbagai kegiatan yang dilaksanakan untuk menunjang kesejahteraan. Berikut merupakan dua aspek norma yang dinilai mampu menunjang peningkatan kesejahteraan terhadap organisasi sebagai berikut:

5. Resiprositas

Resiprositas (pertukaran dalam sebuah aktivitas yang mengandung unsur timbal balik antar pelakunya individu maupun kelompok). Kekuatan modal sosial sebagai energi kolektif berasal dari anggota organisasi yang bergantung pada kualitas dan kuantitas hubungan antar sosial individu dan dalam organisasi. Dimensi sosial juga merupakan gambaran dari keterikatan internal yang mewarnai struktur kolektif serta memberikan koefisien dan keuntungan-keuntungan bersama dari proses dinamika yang terjadi pada organisasi. salah satu yang terlihat adalah dengan adanya budaya saling

tolong-menolong dalam kehidupan bermasyarakat. Konteks dalam penelitian ini contohnya adalah elemen-elemen yang terdapat pada pasar tradisional seperti pedagang pembeli atau masyarakat yang tinggal di lingkungan tersebut secara sukarela bersama-sama membantu dalam rangka pembangunan sarana prasarana atau kegiatan revitalisasi pasar yang sedang berlangsung.

6. Aksi bersama

Adanya aksi bersama dari anggota kelompok tercermin dari berbagai bentuk kegiatan yang dilakukan dengan tujuan kepentingan umum maupun kelompok merupakan salah satu output dari modal sosial (Grootaert, 2002). Aksi bersama dalam bentuk kegiatan sosial bertujuan untuk memaksimalkan utilitas kelompok (Burt, 1982). Pada kegiatan sosial ini dibedakan menjadi keagamaan seperti pengajian perayaan keagamaan dan kemasyarakatan seperti arisan olahraga kesenian sementara kegiatan bersama merupakan salah satu wujud dari bentuk parasitivitasnya terhadap prakarsa anggota kelompok dalam melakukan kegiatan untuk kepentingan umum maupun dalam rangka membantu anggota kelompok yang lain. Dalam konteks penelitian ini beberapa kelompok pada pasar tradisional sepakat

untuk mengadakan acara perayaan seperti hari keagamaan maupun acara kemasyarakatan seperti olahraga kesenian dan hari besar untuk memeriahkan dan mengadakan kegiatan-kegiatan tersebut dalam ruang lingkup pasar sebagai salah satunya adalah sebagai bentuk hiburan bersama saling menghormati dan juga sebagai bentuk promosi pasar tradisional dengan keunikan dan budayanya.

2.1.3. Pemberdayaan Tim (*Team Empowerment*)

Pemberdayaan tim adalah struktur motivasi yang melibatkan motivasi intrinsik terhadap anggota tim dan orientasi aktif terhadap pekerjaan sebagai organisasi tersebut (Spreitzer, 1995). Dalam menjamin keberhasilan pemberdayaan tim maka dilakukan pengembangan pemahaman mengenai pengembangan pemberdayaan dan kesempatan yang mendukung anggota organisasi seperti pemahaman tugas dan harapan. Pimpinan perlu mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan antar anggota dan juga mengintegrasikan program pemberdayaan (Delilah Roque et al., 2020). Berikut merupakan tahapan modal pemberdayaan yang terintegrasi dan efektif (Van Den Berg et al., 2022):

1. Desire

Membiasakan untuk berinisiatif sendiri dan melakukan pendelegasian serta melibatkan karyawan. Dalam konteks penelitian ini seluruh lapisan anggota organisasi yang termasuk dalam ruang lingkup kegiatan revitalisasi pasar bisa menyuarakan aspirasinya dengan mudah tanpa terpaku pada sebuah jabatan organisasi seperti jabatan yang paling tertinggi pada suatu kelompok.

2. *Trust*

Terdapat kepercayaan dan manajemen untuk membagikan informasi dan saran-saran tanpa rasa cemas. Dalam konteks penelitian ini keseluruhan anggota organisasi percaya bahwa informasi yang diberikan oleh pimpinan merupakan kebijakan yang paling terbaik.

3. *Confidence*

Peningkatan kepercayaan diri pada keseluruhan anggota organisasi. Dalam konteks penelitian ini tiap anggota organisasi memiliki tingkat kepercayaan diri dalam menyuarakan aspirasinya dikarenakan paling mengetahui secara dekat kondisi pasar yang direvitalisasi.

4. *Credibility*

Menjaga kredibilitas dengan memberikan penghargaan serta mengembangkan lingkungan kerja yang dapat mendorong

kompetensi secara sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi. dalam konteks penelitian ini ketua ataupun pimpinan serta Kepala Dinas memberikan penghargaan kepada setiap anggota organisasi yang memberikan jasanya yang berkaitan dengan revitalisasi pasar dalam kegiatan yang dilakukan memiliki dampak positif dan menguntungkan serta mendukung kesejahteraan umum.

5. Accountability

Merupakan bentuk tanggung jawab pada tugas yang diberikan dengan menetapkan peraturan standar dan penilaian secara konsisten dan jelas dalam konteks penelitian ini setiap tugas yang diterima pada setiap anggota kelompok organisasi harus dikerjakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan yang ada untuk menghindari kegiatan-kegiatan yang merugikan.

6. Communication

Mengkomunikasikan hasil kerja serta menghasilkan pengertian diantara para anggota organisasi. dalam konteks penelitian ini keseluruhan anggota organisasi yang terlibat dalam revitalisasi pasar bertanggung jawab merawat dan memelihara sarana dan prasarana hasil dari revitalisasi pasar dengan tujuan untuk memelihara kebermanfaatan secara berkelanjutan..

2.1.4. Ketahanan Organisasi (*Organizational Resilience*)

Ketahanan merupakan proses bagaimana organisasi untuk menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil dengan tangguh (Sutherland, 2017), atau sebuah proses dalam menghubungkan kapasitas adaptif ke positif setelah menghadapi krisis, tantangan ataupun gangguan. Ketahanan adalah proses penangkapan serta tata kelola strategi yang berkelanjutan, sebagian peneliti lain memahami ketahanan sebagai kemampuan atau kapasitas yang menerapkan kemampuan berbasis pemahaman konsep. Ketahanan organisasi merupakan sikap yang menekankan bahwa menjadi tangguh berarti berada dalam keadaan siap menghadapi situasi stress yang memerlukan tingkat kemampuan umum organisasi untuk menyelidiki belajar dan berfungsi, sehingga selalu waspada dan bersiap menjadi bagian dari organisasi yang tangguh tanpa mengetahui secara pasti untuk hal apa tersebut dibutuhkan (Duchek, 2014); (William , et al, 2017). Berikut merupakan indikator dari ketahanan organisasi berdasarkan dalam melihat kesadaran organisasi tersebut (Vogus & Sutcliffe, 2007); (Sutcliffe, 2016). :

1. Keasyikan dengan kegagalan

Dalam mengelola organisasi dengan kelas kewaspadaan yang terus-menerus terhadap kemungkinan terjadinya peristiwa yang berisiko dan tidak terduga organisasi wajib mempunyai

kemampuan untuk mendeteksi secara dini dari kesalahan-kesalahan kecil Sebelum menjadi kesalahan yang serius. Prioritas utama yang wajib didiskusikan dalam ruang lingkup rapat organisasi adalah analisis proaktif terhadap proses dan kegagalan. Dalam konteks penelitian ini yaitu pengambilan kebijakan harus mempertimbangkan bagaimana resiko yang terjadi dan diambil kemungkinan yang paling rendah karena bagaimanapun resiko tidak akan terhindar tetapi sebagai pemangku kebijakan secara profesional mempunyai pemikiran yang matang dalam pengambilan keputusan untuk pengambilan risiko yang paling rendah. Contoh pada penelitian ini yaitu ketika memindahkan struktur kios pasar mungkin akan merugikan beberapa pedagang karena sudah nyaman dan merasa berada di lokasi strategis akan tetapi lokasi tersebut mengganggu ketertiban umum, sehingga lokasi kios tersebut harus dipindahkan dan ditata ulang, pimpinan perlu memberikan penyuluhan penyuluhan dan pemahaman terhadap pemilik kios tersebut dan bermusyawarah sebelumnya untuk meminimalisir konflik yang terjadi.

2. Keenggan untuk menyederhanakan

Langkah-langkah yang dipertimbangkan dengan matang kemudian diambil untuk menguji asumsi mempelajari apa yang terjadi secara mendalam dan mengenali semua perbedaan dalam upaya menelusuri aspek-aspek yang tersembunyi di bawah

permukaan. Dalam konteks penelitian ini sebelum melakukan revitalisasi pasar tentunya sudah diadakannya survei pada lokasi tersebut. Apakah lokasi tersebut layak untuk direvitalisasi atau hanya sebatas diperbaiki secara sederhana. Kemungkinan ada beberapa kelompok yang membentengi dan kemungkinan menghambat kegiatan revitalisasi secara ilegal, Oleh sebab itu pencarian informasi yang paling tepat adalah dilakukan dengan membentuk tim survei untuk melihat situasi yang sebenarnya terjadi.

3. Sensitivitas terhadap operasi

Kondisi dan situasi yang berdasarkan keagamaan dengan pemantauan dan perhatian besar terhadap semua interaksi dan proses yang diharapkan dalam sistem. perhatian ini juga mencakup kepekaan terhadap hubungan interpersonal. Dalam konteks penelitian ini keseluruhan anggota organisasi khususnya para pemimpin kelompok bekerja sama saling berinteraksi. Dan memberikan kemampuannya dalam mewakili kelompok untuk tidak saling egois terhadap kebijakan dan keputusan demi kelancaran revitalisasi pasar. Sensitivitas yang dimaksud tertuju pada fenomena premanisme ilegal yang biasanya berada di pasar tradisional. Mereka harus dibina dan dilibatkan dalam kegiatan revitalisasi pasar dengan tujuan keberadaan mereka dianggap penting sehingga menimbulkan rasa tingkat kepercayaan dan

merasa punya wewenang ikut andil dalam kegiatan yang diharapkan mempunyai dampak yang positif.

4. Komitmen terhadap ketahanan

Ketika terjadi kesalahan, organisasi berupaya mengembangkan kemampuannya untuk mengelola, menyelidiki, dan memulihkan kesalahan secepat mungkin untuk mencegah kesalahan yang lebih besar yang menimbulkan kerusakan yang lebih tinggi. Ketahanan akan mendorong anggota organisasi untuk berfungsi dengan cepat dan tidak menyerah dalam menghadapi hasil yang negatif dan tidak terduga.

Dalam konteks penelitian ini, kegiatan revitalisasi pasar tidak terhindar dari resiko kegagalan, hal ini bisa dipicu dikarenakan informasi yang kurang tepat, kecemburuan dan keegoisan antar anggota, dan lain banyak hal. Apabila terjadi kesalahan sebelumnya, keseluruhan anggota organisasi yang berkaitan dengan revitalisasi pasar telah mendapatkan penyuluhan mengenai risiko yang terjadi dan bagaimana langkah awal maupun yang harus dilakukan ketika risiko itu terjadi.

5. Menghormati keahlian

Pada saat organisasi berusaha dalam menyelesaikan problem yang ada dan terjadi kesulitan maka pengadiln keputusan dilakukan dari secara bersama-sama yang berarti tidak hanya

dilakukan oleh perwakilan ketua kelompok saja. Dalam peristiwa tersebut kesempatan untuk mencari solusi yang diberikan haruslah kepada orang yang ahli di bidang yang bersangkutan atau posisinya dalam hierarki organisasi. Dalam konteks penelitian ini diibaratkan ketika akan merevitalisasi pasar maka dibutuhkan seorang ahli yang pandai membangun atau merekonstruksi bangunan hal ini harus diserahkan kepada ahlinya dan tidak boleh dilakukan asal-asalan terhadap yang bukan ahli dan hanya sebatas bisa membangun saja. Untuk itu dibutuhkannya kerjasama anggota di luar anggota organisasi yang mempunyai ahli dan keahliannya dibutuhkan dalam pembangunan. hal tersebut bertujuan untuk meminimalisir resiko dari segi pembengkakan dana dan keamanan sarana prasarana sesuai fungsinya dengan harapan ahli tersebut memberikan bermanfaat yang berkelanjutan dengan batasan dan aturan yang berlaku.

Dalam menciptakan organisasi yang tangguh dibutuhkan lingkungan yang mendukung, atau otonom pribadi dan harga diri, kedewasaan emosional, pemikiran yang kreatif dan harapan pada masa depan. Sebuah organisasi dapat menjadi tangguh jika memiliki improvisasi dan bricolage, peran *virtual system*, sikap yang ber kebijaksanaan dan interaksi yang saling hormat menghormati (Weick, 1993). Sumber ketahanan organisasi terbagi menjadi 7 bagian menurut (Zatreh, 2022) diantaranya:

- 1) Pengalaman secara konstruktif
- 2) Melakukan perilaku adaptif positif
- 3) Memastikan sumber daya eksternal yang memadai
- 4) Memperluas batas pengambilan keputusan
- 5) mempraktikkan biolage
- 6) Mengembangkan toleransi ketidakpastian
- 7) Membangun peran virtual bersistem.

Ketahanan organisasi adalah kemampuan suatu organisasi untuk mengantisipasi tren dan potensi ancaman, mengatasi kejadian yang tidak terduga secara efektif dan belajar dari kejadian tersebut untuk menghasilkan kemampuan yang dinamis yang diarahkan Untuk memfasilitasi perubahan organisasi, pada konsepnya ketahanan organisasi diharapkan dalam manajemen krisis, bencana dan keandalan tinggi (Sutherland, 2017)

2.1.5. Inovasi Organisasi (*Organizational Innovation*)

Inovasi organisasi merupakan penerapan dan asimilasi keluaran, proses metode atau prosedur yang terbaru bagi organisasi maupun statemen yang berkaitan dengan kreativitas yang di implementasi (Anderson et al., 1997)

Organisasi yang lolos dari ancaman dan mampu mempertahankan ketahanan organisasinya selanjutnya akan berpikir bagaimana organisasi tersebut dalam melanjutkan pertumbuhannya (Jia et al., 2020). Efek ancaman atau problema

yang mengacaukan organisasi pada saat sebelumnya menimbulkan dua unsur yaitu semakin melemahnya organisasi tersebut atau semakin kuat dan tangguh organisasi tersebut (Bartone et al., 2013). Langkah ke depan agar tujuan visi berkelanjutan tercapai organisasi tersebut harus melakukan perubahan di mana pada dasarnya perubahan itu tentunya ke arah pengembangan organisasi yang lebih baik (Sedyastuti, 2018).

Dalam perubahan organisasi juga suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaan yang sekarang kemudian menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, (Robbins & Judge, 2023). Perubahan tersebut bertujuan untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam penggunaan *resource* and *capabilities* untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan, (Ogliastri & Zúñiga, 2016). Perubahan yang terjadi pada organisasi seringkali akan membawa dampak menguntungkan dan tidak menguntungkan, (Bessant et al., 2011). Karena perubahan tersebut jika terjadi secara dramatis semua anggota organisasi harus bersiaga menghadapi problema tersebut. Maka dari itu para pemangku kebijakan yang melakukan perubahan pada organisasi harus memberi manfaat yang positif bagi organisasi sekurang-kurangnya 38%. Meskipun perubahan organisasi tidak terjadi secara langsung tetapi akan memberikan

manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi walaupun beberapa praktisi tetap meyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan atau inovasi organisasi.

Sebuah organisasi akan selalu membutuhkan terobosan yang terbaru sehingga dapat maju dan berkembang yang sering disebut sebagai inovasi organisasi, (Narutomo et al., 2019). Dengan adanya inovasi organisasi diharapkan dapat menanggapi kompleksitas lingkungan dan dinamisasi perubahan lingkungan, (Bessant et al., 2011). Terutama untuk mempersiapkan menghadapi ancaman atau problema yang lebih besar dari sebelumnya, (Hoy et al., 2006). Pengaruh perubahan gaya hidup budaya dan lain sebagainya pada masyarakat tentunya setiap organisasi harus mampu menciptakan sumber-sumber bagi keunggulan untuk selalu mencukupi kebutuhan masyarakat (Larasati & Rohman, 2023).

Dalam konteks penelitian ini tentunya dalam sektor publik masyarakat legal yang telah memenuhi kewajibannya dalam membayar pajak semestinya masyarakat berharap mendapatkan fasilitas publik yang selalu terbaru. fasilitas publik yang selalu berinovasi terbaru dan modern juga cerminan dari sebuah negara yang mampu dan selalu berusaha untuk mensejahterakan masyarakatnya,

Seperti halnya pada revitalisasi pasar tradisional, untuk pasar tradisional yang berada di wilayah umum Kota Yogyakarta mempunyai tempat sendiri sebagai ciri khas dalam mengunggulkan kebudayaannya. artinya dalam revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta tidak hanya melihat bahwa pembangunan harus modern mengikuti pasar-pasar modern kota lainnya yang berefek menggerus faktor budayanya, (Jia et al., 2020). Maka kecenderungan revitalisasi pasar di Yogyakarta tidak terlalu banyak diubah dalam segi bangunan utama dikarenakan banyak mengandung unsur budaya asli dan beberapa banyak mengandung bangunan cagar budaya. maka dari itu dalam pembangunan revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta melihat dari sektor-sektor lain seperti kenyamanan dan lokasi akses yang mudah yang mendukung kenyamanan penjual pembeli maupun pengunjung yang hanya sekedar menikmati suasana Pasar (Sedyastuti, 2018)

Berikut beberapa indikator yang mendukung inovasi organisasi (Shani, 2020b) diantaranya:

1. Perubahan pasar
2. Perubahan pelayanan yang baru
3. Perubahan produk baru
4. Perubahan pengelolaan yang baru
5. Perubahan lingkungan

2.1.6. Kinerja Organisasi (*Organization Performance*)

Kinerja organisasi merupakan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi di dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program atau kebijakan serta visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya (Rodríguez-Sánchez et al., 2021).

Berikut merupakan beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik (Narutomo et al., 2019) diantaranya:

1. Produktivitas

Dalam konsep produktivitas tidak hanya mengukur pada tingkat efisiensi tetapi juga pada tingkat efektivitas pelayanan dan pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Dalam konteks penelitian ini input dari kinerja organisasi adalah kegiatan revitalisasi dan outputnya adalah perbaikan sarana dan prasarana dari segi kebersihan keamanan dan kenyamanan yang berkelanjutan.

2. Kualitas layanan

Kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik kepuasan masyarakat menjadi tolak ukur untuk menilai kinerja organisasi publik dengan keuntungan untuk menggunakan kepuasan

masyarakat sebagai indikator kinerja merupakan informasi yang mengenai kepuasan masyarakat sering kali tersedia secara mudah dan murah yang dapat diperoleh dari media dan diskusi pabrik. Dalam konteks penelitian ini pada objek pasar tradisional khususnya pasar tradisional yang berada di Yogyakarta seperti pasar Prawirotaman mempunyai daya tarik tersendiri dengan kemunculan budaya-budaya maupun kuliner yang dipengaruhi oleh ciri khas keraton Yogyakarta yang menjadi daya tarik para turis sehingga mempunyai layanan yang berbeda dengan pasar yang lain yaitu kemudahan dalam pencarian informasi layanan publik beberapa sudah dilengkapi dengan akses bahasa Inggris.

3. Responsivitas

Merupakan kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat untuk menyusun agenda dan prioritas pelayanan dengan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan publik dalam menjalankan misi dan tujuannya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam konteks penelitian ini tentunya beberapa layanan publik yang disediakan dalam menunjang sarana dan prasarana pada kegiatan revitalisasi pasar disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pasar pada saat ini serta ke depan seperti halnya akses yang mudah.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik dari segi eksplisit maupun implisit. Dalam konteks penelitian ini dapat dilihat bahwa rangkaian revitalisasi pasar dari dimulai dari wacana hingga keputusan publik dicetuskan dan dilakukannya kegiatan tentunya sudah dipertimbangkan dan diawasi oleh lembaga-lembaga pemerintah tertentu dan melibatkan banyak pihak untuk menunjang tujuan utama dan meminimalisir resiko seperti penggelapan dana, bangunan yang jauh dari ekspektasi pada saat diusulkan dan keterbengkalaian karena tidak terawat.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menggambarkan bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, pada asumsinya bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan untuk rakyat.

2.1.7. *Grand Theory*

1. *Social Exchange Theory* (SET)

Dalam penelitian ini bagaimana pentingnya untuk membahas ketahanan organisasi secara teori. Pada penelitian ini yaitu pentingnya untuk mengkaji berbagai teori yang berhubungan dengan kesadaran organisasi. Dengan mengetahui dan mengeksplorasi berbagai macam teori tersebut peneliti dapat berkontribusi pada ilmu pengetahuan (*contribute knowledge*).

Berikut merupakan teori yang digunakan yang berkaitan dengan ketahanan organisasi. Organisasi sendiri terbentuk dikarenakan manusia tidak hanya makhluk individu tetapi juga sebagai makhluk sosial di mana senantiasa akan menciptakan interaksi dan membangun hubungan-hubungan dengan manusia yang lain yang ditemuinya di dalam suatu lingkungan. Dalam hubungan ini akan menciptakan teori pertukaran “*social exchange theory*” yaitu memusatkan perhatian pada suatu dinamika hubungan di mana hubungan-hubungan terbentuk, bagaimana hubungan itu dijaga keberlangsungannya dan apakah hubungan tersebut akan berakhir dengan asumsi dasar bahwa orang termotivasi akan sebuah kepentingan pribadi atau *self interest* (Thibaut & Kelley, 1959).

Teori pertukaran sosial yang dikembangkan (Thibaut & Kelley, 1959) mempunyai tujuan untuk menjelaskan kontribusi yang dibuat berdasarkan pengalaman dan harapan sebelumnya. Pengalaman dan harapan yang sudah terjadi pada masa lalu

kemudian dijadikan sebagai tolak ukur dalam penentuan seberapa puas kontribusi terhadap sebuah hubungan dari individu ke dalam organisasi. Individu-individu tersebut akan menjalani hubungan interpersonal dengan adanya kesadaran ataupun norma-norma sosial yang menjadikannya sebagai pengalaman. Dari hasil pengalaman sebelumnya apa yang dirasakan individu pada sebuah organisasi di dalam hubungan interpersonal tersebut merupakan sesuatu yang layak dan sangat realistis sehingga hal tersebut dijadikan sebagai suatu penilaian terhadap munculnya tingkat kecenderungan yang tinggi terhadap hubungan itu sendiri (Dainton & Zelle, 2011).

Teori pertukaran sosial berhubungan dasar dengan perilaku yang dibedakan menjadi perilaku alami *innate behavior* dan perilaku operan *operant behavior*, perilaku yang alami merupakan bawaan sejak lahir yang berupa refleksi dan insting sedangkan perilaku operan dibentuk melalui proses belajar dan pengaruh-pengaruh lingkungan. Perilaku sosial berkembang adanya interaksi dengan lingkungan sosial kemudian membentuk seseorang sehingga dapat diformulasikan dalam bentuk $B=F(E-O)$, dengan pengertian B= behavior, F= function, E= environment, dan O= organism. Secara sederhana perilaku atau B= behavior merupakan F= function atau fungsi yang bergantung pada sebuah lingkungan

E= environment dan individu atau Organisme yang saling berinteraksi (Shaw & Costanzo, 1982).

Dalam penelitian manajemen kontemporer aspek dari *social exchange theory* merupakan gagasan tentang hubungan di tempat kerja. Model teori ini menetapkan bahwa lingkungan tempat kerja mempengaruhi dan mengarahkan pada hubungan antara pribadi yang disebut sebagai hubungan pertukaran sosial. Hubungan tersebut berkembang ketika “pemberi kerja” menjaga “pekerjanya”. Sehingga menimbulkan konsekuensi yang menguntungkan (Cropanzano & Mitchell, 2005). Dalam hubungan pertukaran sosial cenderung menimbulkan perasaan kewajiban pribadi, rasa syukur dan kepercayaan sehingga dapat menciptakan pertukaran sosial dalam pola sosial yang dapat bertahan lama. Teori tersebut digunakan di dalam penelitian ini dikarenakan teori tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman-pengalaman sebelumnya akan membawa dampak perubahan dan mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan ke depan (Ozaralli, 2020).

Hubungan sosial yang berkembang dan dipelihara dalam mempertahankan fungsi pasar tradisional sebagai penyebaran informasi pengembangan jaringan distribusi komoditas dan implikasi teoritis. Dalam hal ini menggambarkan bagaimana pentingnya proses pertukaran sosial yang dilandasi pada prinsip-

prinsip keteraturan, kecukupan, keamanan serta kenyamanan (Lo Conto & Jones-Pruett, 2006). Objek dari penelitian ini sendiri adalah pasar tradisional yang direvitalisasi. Image pasar tradisional yang identik dengan sarana dan prasarana buruk menjadikan individu-individu mengharapkan adanya perubahan untuk mengatasi hal tersebut.

Dalam relasi dan komunikasi di lingkungan pasar tradisional memiliki implikasi teoritis dikarenakan adanya hubungan yang bersifat timbal balik antara individu yang berdampak saling mempengaruhi sehingga akan selalu terjalin atau berlangsung dalam waktu yang lama, hal ini akan membentuk suatu pola berbentuk kerjasama ataupun kompetensi dagang. Manfaat yang didapat dari pedagang melalui proses sosial tergantung pada manfaat dalam menegosiasikan perannya melalui proses pertukaran (Oreg & Berson, 2019). Sama halnya dalam objek penelitian ini individu yang dianggap mampu memiliki kecakapan dalam bernegosiasi yang berhubungan dengan manfaat lingkungan sekitar dipilih sebagai perwakilan untuk menyuarakan aspirasi individu atau organisasi yang biasanya disebut ketua organisasi (Alpkan et al., 2010).

Pengalaman terhadap apa yang dirasakan individu dalam hubungan interpersonal tersebut merupakan sesuatu yang layak dan realistis. Hal tersebut juga penting dan dapat dijadikan sebagai

suatu penilaian terhadap munculnya tingkat kecenderungan yang tinggi terhadap hubungan itu sendiri. Namun di dalam teori pertukaran sosial, kepuasan saja tidak cukup untuk menentukan kemungkinan bahwa suatu hubungan akan berlanjut. Hal ini didefinisikan sebagai tingkat hasil terendah dalam suatu hubungan yang akan diterima seseorang dengan adanya alternatif yang tersedia, dimana hasil tingkatan inilah yang bertujuan untuk menjelaskan keputusan individu untuk tetap berada dalam hubungan tersebut atau meninggalkannya.

Tingkat perbandingan dalam sebuah hubungan menjadi sebuah standar yang digunakan individu untuk mengevaluasi output dari suatu situasi komunikasi. Thibaut dan Kelley membagi dua jenis tingkat perbandingan untuk membandingkan kepuasan terhadap stabilitas sebuah hubungan,

yaitu: (1) Tingkat perbandingan evaluasi bentuk representasi dari apa yang orang lain rasakan, yang mana hal tersebut seharusnya diterima sebagai bentuk reward dan biaya dari sebuah hubungan tertentu. (2) Tingkat perbandingan pada tingkatan terendah dari reward suatu hubungan yang akan diterima oleh seseorang dengan memberikan alternatif ganjaran yang tersedia dari beberapa hubungan atau menjadi sendirian.

Dalam pertukaran teori sosial yang dikenal secara alami antar yang terjadi antara interaksi dari satu individu ke individu yang lain kemudian membentuk sebuah organisasi di mana organisasi tersebut mempunyai visi dan misi yang sama untuk bertumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Proses pertumbuhan organisasi pastinya mengalami berbagai ancaman yang dapat mengganggu pertumbuhan organisasi tersebut sehingga pentingnya dalam mempelajari dan menerapkan keilmuan tentang ketahanan organisasi. Organisasi yang dapat bertumbuh secara berkelanjutan dan mampu melewati problem-problem yang ada di organisasi tentunya organisasi tersebut lebih peka dan lebih aktif lebih sigap ketika terjadi ancaman serta di sisi lain menemukan inovasi-inovasi terbaru agar lebih siap dalam menghadapi berbagai problem yang mengancam organisasi.

2. *Innovation diffusion Theory* (IDT)

Penambahan teori di dalam penelitian ini adalah *Innovation diffusion Theory* (IDT) yang disebut juga inovasi difusi teori adalah suatu teori yang diadopsi dari komunikasi dalam menjelaskan bagaimana serta berjalannya waktu dan sebuah ide untuk memperoleh momentum melalui populasi atau sistem sosial tertentu. Teori ini dikembangkan oleh E.M Rogers pada tahun

1962. Hasil dari difusi adalah kelompok atau organisasi sebagian dari sistem sosial yang mengadopsi ide perilaku maupun produk baru. Adopsi sendiri merupakan kegiatan yang dilakukan oleh individu yang berbeda dari sebelumnya dalam hal memperoleh atau melakukan sebuah kegiatan dengan memandang ide atau perilaku maupun produk sebagai sesuatu yang baru atau inovatif. Terdapat empat elemen utama dalam penyebaran inovasi diantaranya adalah (1) suatu inovasi atau ide inovasi yang diciptakan, (2) kemudian dikomunikasikan melalui saluran tertentu dari arah satu anggota ke dalam anggota di organisasi, (3) mempunyai jangka waktu tertentu dan (4) menggunakan sistem sosial diantara anggota organisasi. Dalam adopsi ide sendiri seperti produk inovasi tidak terjadi secara bersamaan di dalam suatu sistem sosial tetapi terjadi dikarenakan proses di mana beberapa individu cenderung mengadopsi inovasi dibandingkan dengan yang lain (Rogers, 1983).

Ketika mempromosikan sebuah inovasi kepada populasi sasaran atau ke dalam organisasi penting untuk memahami karakteristik organisasi yang dapat menghambat dari adopsi inovasi tersebut. Kurva adopsi difusi inovasi yang dikembangkan oleh (Rogers, 1983) menggambarkan 5 kategori adopsi inovasi yang diterapkan:



Gambar 2 2 *Curva Innovation diffusion Theory (IDT)*

5 kategori adopsi inovasi yang diterapkan diantaranya:

1. *Inovator*: adalah individu-individu yang menciptakan ide, dalam interpretasi di penelitian ini kelompok inovator digambarkan pada penggagas ide dalam bentuk pembangunan revitalisasi pasar yang dilakukan dalam rapat di pemerintah pusat.
2. *Early a doctor*: merupakan kelompok pengadopsi awal ide inovasi adalah individu-individu yang cenderung berinteraksi dengan inovator atau memiliki peran penting dalam penyebaran inovasi. dalam representasi penelitian pada objek revitalisasi pasar kelompok ini digambarkan pada petugas-petugas atau penyuluh yang diperintahkan dari pemerintah pusat untuk memberi informasi kepada kelompok-kelompok tertentu yang memiliki kepentingan terhadap informasi tersebut.
3. *Majority*: merupakan kelompok individu penerima dari lingkungan yang akan dijadikan objek dalam kegiatan untuk

penerapan ide-ide tersebut Representasi gambaran dalam penelitian ini adalah pemimpin atau pemangku kebijakan yang dipercaya di dalam lingkungan revitalisasi pasar untuk menyampaikan informasi mengenai revitalisasi pasar yang luas yang lebih luas lagi contoh dari individu di sini adalah Lurah pasar, Ketua distribusi, Koordinator parkir, Ketua paguyuban, Koordinator kebersihan, Koordinator keamanan dan berbagai kelompok pemangku kebijakan yang setara pada ketua-ketua tersebut.

4. *Late majority*: kelompok individu yang mengadopsi inovasi lebih lambat dibanding ketiga kelompok di atas, di dalam representasi gambaran penelitian ini digambarkan pada kelompok tokoh masyarakat terdekat dan pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun.
5. *Laggard*: merupakan kelompok individu yang paling akhir dalam menerima adopsi inovasi dikarenakan kelompok ini paling memiliki keterbatasan akses terhadap inovasi dibanding kelompok-kelompok sebelumnya. kelompok ini seperti pembeli atau lingkungan masyarakat di sekitar pasar tradisional yang mengalami kegiatan revitalisasi.

2.1.8. Penelitian Terdahulu (*Previous Research*)

dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian dan yang akan dilakukan peneliti saat ini dan ke depan. Berikut merupakan penelitian yang terdahulu yang relevan yang berkaitan dengan *antecedents* (sebab) dan konsekuensi (akibat) dari ketahanan organisasi. Berikut merupakan beberapa peneliti-peneliti terdahulu yang berkaitan dalam penelitian ini diantaranya:

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No.	Penulis	Pertanyaan Penelitian	Judul Jurnal/ Karya Tulis Ilmiah	Judul Artikel Jurnal	Isi Sebagian Artikel Jurnal
1.	(Jia et al., 2020)	Apakah model sosial mempengaruhi ketahanan organisasi pasca terjadi gangguan?	<i>Social capital And reaktif resilience organization post disaster</i>	<i>Role of social capital on proactive And reactive resiliency of organization post disaster</i>	Modal sosial berpengaruh terhadap ketahanan organisasi terdapat tiga dimensi dari modal sosial yang mampu mempengaruhi ketahanan organisasi diantaranya modal sosial, kognitif, struktural dan rasional
2.	(Shani, 2020)	Apakah dalam penelitian ini mampu membuktikan <i>antecedent</i> dan konsekuensi ketahanan organisasi dalam implikasi praktis untuk manajer dan pemimpin?	<i>Research in organizational change and development</i>	<i>Organizational resilience: antecedents, consequences and practical implication for managers and change Leaders</i>	Ketahanan organisasi ditemukan menjadi mediator antara 3 faktor diantaranya modal sosial, pemberdayaan tim dan saling ketergantungan.

No.	Penulis	Pertanyaan Penelitian	Judul Jurnal/ Karya Tulis Ilmiah	Judul Artikel Jurnal	Isi Sebagian Artikel Jurnal
3.	(Delilah Roque et al., 2020)	Mungkinkah modal sosial mampu menguatkan ketahanan organisasi pasca terjadinya bencana?	<i>Risks, hazards and crisis in public policy</i>	<i>The rule of social Capital in resiliensi Disaster Recovery in Puerto rico</i>	Modal sosial membantu meningkatkan upaya dalam pemilihan ketahanan organisasi melalui nilai-nilai bersama, perluasan jaringan, kemitraan baru dan membentuk komunitas yang lebih kuat.
4.	(Wang et al., 2021)	Apakah modal sosial memiliki pengaruh terhadap inovasi organisasi eksploratif maupun eksploitatif?	<i>Innovation organization and management</i>	<i>How social capital influence Innovation outputs: an Empirical study of the Smartphone field</i>	Modal sosial berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi diantaranya Inovasi eksploratif dan eksploitatif organisasi melalui stabilitas jaringan ego
5.	(Van Den Berg et al., 2022a)	Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap ketahanan organisasi?	<i>Organization studies</i>	<i>How much struktural empowerment boosts organizational resilience: case study in the Dutch home care industry.</i>	Pemberdayaan struktural berdampak positif terhadap ketahanan organisasi namun pengaruh ini bersifat kontingen berdasarkan iklim

No.	Penulis	Pertanyaan Penelitian	Judul Jurnal/ Karya Tulis Ilmiah	Judul Artikel Jurnal	Isi Sebagian Artikel Jurnal
					keamanan Psikologi dan komitmen berkelanjutan.
6.	Beuren et al., 2020)	Apakah pemberdayaan manajer menjadikan perusahaan mampu menghadapi krisis	<i>Brazilian business review</i>	<i>effect of the management control system on in empowerment and original resilience</i>	Pemberdayaan manajer dan mendukung perusahaan dalam menghadapi turbulensi dan menjaga kestabilan organisasi yang mampu bertahan secara berkelanjutan.
7.	(Rodríguez-sánchez et al., 2019)	Apakah ketahanan organisasi mempengaruhi kinerja perusahaan	<i>Journal of Management and organization</i>	<i>How to emerge stronger: antecedents and consequences of organizational Resilience</i>	Upaya sumber SDM dalam mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi berbagai krisis yang mengancam organisasi, sehingga pengaruh team dan modal sosial yang tinggi menentukan organisasi mampu melewati krisis.

No.	Penulis	Pertanyaan Penelitian	Judul Jurnal/ Karya Tulis Ilmiah	Judul Artikel Jurnal	Isi Sebagian Artikel Jurnal
8.	(Bui et al., 2019)	Apakah dukungan pemberdayaan tim mampu mempengaruhi kinerja organisasi	<i>Jurnal association of Applied psychology</i>	<i>The resilience organization: Meta Analysis of the effect communication tim performance</i>	Beberapa dukungan pemberdayaan tim mempengaruhi kinerja organisasi
9.	(Hoai et al., 2022)	Apakah peningkatan intensitas motivasi berpengaruh pada kinerja organisasi Dalam mempromosikan kinerja PSO di pasar negara berkembang	<i>Hellion business journal</i>	<i>The Impact of internal control system On the intensity of innovation and organizational performance of public sector organisasi in Vietnam: The moderating role of transformational leadership</i>	Peningkatan intensitas inovasi memiliki efek menguntungkan pada kinerja organisasi
10	(Zhang et al., 2018)	Apakah inovasi organisasi mempunyai peran terhadap kinerja organisasi?	<i>Journal of digital convergence</i>	<i>The effect of intrapreneurship on the organizational performance: focus on the mediating effects of open innovation- on small and medium Enterprise in Busan</i>	Terdapat korelasi yang positif secara parsial antara inovasi organisasi dan kinerja organisasi

N o.	Penulis	Pertanyaan Penelitian	Judul Jurnal/ Karya Tulis Ilmiah	Judul Artikel Jurnal	Isi Sebagian Artikel Jurnal
11	(Lingling & Ye, 2023)	Apakah pemberdayaan secara digital dan kemampuan beradaptasi perusahaan mampu meningkatkan Inovasi organisasi	<i>Human media Interaction a section of The Journal frontiers psychology</i>	<i>The impact of digital empowerment on Open Innovation performance of enterprise from the perspective of SOR</i>	Pemberdayaan ekonomi secara digital meningkatkan terhadap inovasi yang terbuka
12	(Narutomo et al., 2019)	Apakah pemberdayaan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan inovasi	Jurnal Bina Praja	<i>Improvement of receivers performance through empowerment, organization commitment and innovation in the Ministry of home affairs and regional government government</i>	Tingginya tingkat pemberdayaan akan meningkatkan inovasi

Demikian beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *antecedents* (sebab) dan konsekuensi (akibat) dari ketahanan organisasi dari 2017 hingga 2020.

2.2. Pengembangan Hipotesis Dan Kerangka Pemikiran Teoritik

Berikut merupakan beberapa pengembangan hipotesis yang ada di dalam penelitian ini:

2.2.1. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh modal sosial terhadap ketahanan organisasi

Dalam sebuah organisasi atau biasanya memerlukan sumber daya internal dan eksternal untuk mengatasi konsekuensi negatif dari sebuah peristiwa yang mungkin mengganggu dari visi misi organisasi tersebut. Modal sosial sendiri berkontribusi terhadap kemampuan ketahanan organisasi (Scholten & Fynes, 2019). Dengan mengupayakan tindakan sebagai saluran informasi dan menyediakan akses terhadap sumber daya serta meningkatkan efisiensi penyebaran informasi dan meminimalkan redundansi. Modal sosial mampu memberikan akses terhadap sumber daya yang lebih luas berupa informasi yang berkualitas tinggi, tepat waktu dan nasihat penduduk bisnis praktis yang dapat meningkatkan kapasitas organisasi untuk menangani gangguan yang tidak terduga jaringan dan modal sosial adalah pendorong pemulihan bencana dalam jangka panjang (Pelling & High, 2005); (Marín, 200; (Coutu, 2002)). Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas tatanan sosial lebih penting dibandingkan fitur-fitur lain seperti kondisi ekonomi dan faktor-faktor penentu eksternal atau jumlah kerusakan untuk keberhasilan

pemulihan organisasi pasca terjadi gangguan (Ogliastri & Zúñiga, 2016). Namun modal sosial bukanlah satu-satunya faktor yang paling berpengaruh dalam membangun ketahanan pasca terjadi gangguan tetapi saran dari penelitiannya sebelumnya bentuk modal lain seperti sumber daya manusia dan keuangan dapat memberikan tingkat ketahanan yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan eksternal yang masuk dalam sebuah organisasi (Biggset all, 2015)

Jika terjadi suatu peristiwa yang mengancam akan ketahanan organisasi anggota tim akan berusaha mendiskusikan masalah organisasi pada jaringan sosial dengan penemuan berbagai cara untuk memperbaiki dengan tujuan mencapai keuntungan bersama (Hubber, dkk, 2018). Setelah itu berupaya memperkuat jaringan dukungan kepercayaan dalam organisasi yang mungkin berkontribusi terhadap ketahanannya, karena jika terdapat kepercayaan maka anggota tim tidak akan takut untuk berbagi informasi mengenai insiden yang tidak berhasil (Gray et al., 2016).

Pada pola pertukaran informasi dan keterbukaan antara anggota di dalam organisasi akan mengurangi ambiguitas dan ketidakpastian sebab anggota organisasi mendiskusikan berbagai solusi terhadap masalah-masalah organisasi. Merencanakan serangkaian kemungkinan akan sebuah tanggapan yang mempertimbangkan sebagian besar aspek yang relevan dan hal

tersebut merupakan cara untuk bertindak dalam situasi mendesak atau krisis. Kemungkinan akan berkontribusi pada ketahanan organisasi (O. Shani, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh pendapat tersebut selaras dengan temuan oleh (Jia et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa modal sosial mampu mempengaruhi ketahanan organisasi dan mempengaruhi dalam pembentukan inovasi organisasi.

Hipotesis 1: Modal sosial berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi

2. Pengaruh pemberdayaan tim terhadap ketahanan organisasi

Perhatian yang stabil dan konstan pada pemberdayaan tim memiliki keuntungan untuk mendeteksi risiko dan ancaman lebih cepat sehingga pengambilan tindakan akan lebih tepat untuk menindaklanjuti agar resiko tidak meluas (Ogliastri & Zúñiga, 2016). Pengaruh dari pimpinan untuk memberdayakan seluruh anggota tim dan juga anggota yang menyadari adanya ancaman akan saling berkontribusi pada titik munculnya ancaman untuk segera saling memperbaiki mendiskusikan apakah ancaman tersebut mempunyai dampak yang cukup serius terhadap organisasi akan lebih menguntungkan karena sikap tanggap akan

meminimalkan dampak resiko terhadap ketahanan organisasi (Beuren et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Delilah Roque et al., 2020) modal utama untuk membantu pemulihan ketahanan organisasi salah satunya adalah modal sosial dan pemberdayaan tim yang kuat. Pemberdayaan struktural di dalam tim yang kuat berdampak positif terhadap ketahanan organisasi meskipun bersifat kontingen (Van den Berg et al., 2022). Pemberdayaan tim yang dipimpin oleh manajer yang baik akan mendukung perusahaan dalam menghadapi ketahanan organisasi dikala terjadi ancaman-ancaman kekacauan (Beuren et al., 2020). Beberapa dukungan dari pemberdayaan memperkuat ketahanan organisasi dalam mempengaruhi kinerja organisasinya

Hipotesis 2: Pemberdayaan tim berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi

3. Pengaruh modal sosial terhadap inovasi organisasi.

Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Modal

sosial terdiri dari hubungan dan jaringan sosial antar individu ke dalam komunitas anggota organisasi dan diantara mereka dengan orang-orang di luar organisasi (LeGates and Stout, 2020). Modal sosial yang dimiliki individu atau manusia akan mengacu pada perilaku yang kooperasi dan perilaku tersebut mengacu pada organisasi dengan jaringan sosial norma-norma kepercayaan sosial yang akan menjembatani terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan untuk mendorong adanya keteraturan dan peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat sosial (Delilah Roque et al., 2020):

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (L. Wang et al., 2021) Berpendapat bahwa modal sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap inovasi organisasi.

Hipotesis 3: Modal sosial berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi

4. Pengaruh pemberdayaan tim terhadap inovasi organisasi

Dalam perubahan organisasi juga suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaan yang sekarang kemudian menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektivitas organisasinya, (Zhang et al., 2018). Perubahan tersebut bertujuan untuk mencari cara baru atau

memperbaiki dalam penggunaan resource and capabilities untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan, (Ogliastri & Zúñiga, 2016). Perubahan yang terjadi pada organisasi seringkali akan membawa dampak menguntungkan dan tidak menguntungkan, (Bessant et al., 2011). Karena perubahan tersebut jika terjadi secara dramatis semua anggota organisasi harus bersiaga menghadapi problema tersebut. Maka dari itu para pemangku kebijakan yang melakukan perubahan pada organisasi harus memberi manfaat yang positif bagi organisasi sekurang-kurangnya 38%. Meskipun perubahan organisasi tidak terjadi secara langsung tetapi akan memberikan manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi walaupun beberapa praktisi tetap meyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan atau inovasi organisasi, (Alpkan et al., 2010). Dalam setiap perubahan yang mampu memunculkan sebuah inovasi hasil dari evaluasi dampak ancaman terhadap ketahanan organisasi menjadikan organisasi lebih tanggap terhadap ancaman selanjutnya sehingga peluang untuk tumbuh secara berkelanjutan lebih optimal (Shani, 2020)

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh tingginya tingkat pemberdayaan tim akan meningkatkan inovasi organisasi (Narutomo et al., 2019). Penelitian oleh (Lingling & Ye, 2023)

mengungkapkan bahwa pemberdayaan team meningkatkan kemampuan inovasi organisasi secara terbuka.

Hipotesis 4: Pemberdayaan tim berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi

5. Pengaruh ketahanan organisasi terhadap inovasi organisasi

Hubungan yang terjadi antara ketahanan organisasi dengan inovasi organisasi bisa dijelaskan bahwa organisasi dengan tingkat ketahanan yang lebih tinggi akan lebih menyibukkan diri dengan proses yang mengarah kepada kesadaran organisasi. Selanjutnya akan melakukan diskusi kesalahan dan pengembangan alternatif kreatif baru yang tidak akan menyederhanakan interpretasi terhadap sebuah peristiwa dan mengidentifikasikan ke kejadian yang tidak terduga. Jika suatu masalah muncul mereka sudah bersiap dengan keterampilan yang telah dikembangkan yang diperkirakan mampu menyelidiki masalah tersebut kemudian memperbaikinya dan memulihkannya secepat mungkin. Semua anggota organisasi dari bawah dan ke atas bersama-sama memecahkan masalah dengan keahlian masing-masing (Weick, 1993). Semakin tangguh individu ataupun organisasi semakin baik pula kemampuan mereka untuk berimprovisasi sehingga keseluruhan anggota menganggap bahwa situasi stres tidak akan

terlalu mengancam dan lebih cenderung untuk melakukan tugas mereka dengan lebih kreatif (Maddi & Khosaba, 2005). Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh: penilaian mengenai ketahanan organisasi dalam memunculkan inovasi organisasi dan mempengaruhi kinerja organisasi dibutuhkan ketahanan yang kuat yang sebelumnya selalu mau belajar pada kesalahan-kesalahan meskipun kesalahan kecil yang mungkin dinilai tidak terlalu mempengaruhi kinerja organisasi, (Vogus & Sutcliffe, 2007)

Hipotesis 5: Ketahanan organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi.

6. Pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh suryatini et al., (2018) dan Schult & Gomes, (2018) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat inovasi yang dilakukan oleh suatu organisasi maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja tersebut. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zhang et al., (2018) dan Aboramdan et al., (2019) juga mengungkapkan bahwa adanya inovasi yang meningkat akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Tien & Ngoc Nghiem, 2021) menemukan bahwa intensitas inovasi meningkat dan memiliki efek

menguntungkan pada kinerja organisasi. Pada penelitiannya (Zhang et al., 2018) menemukan korelasi yang positif secara parsial antara inovasi organisasi dalam mempengaruhi kinerja organisasi.

Hipotesis 6: Inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

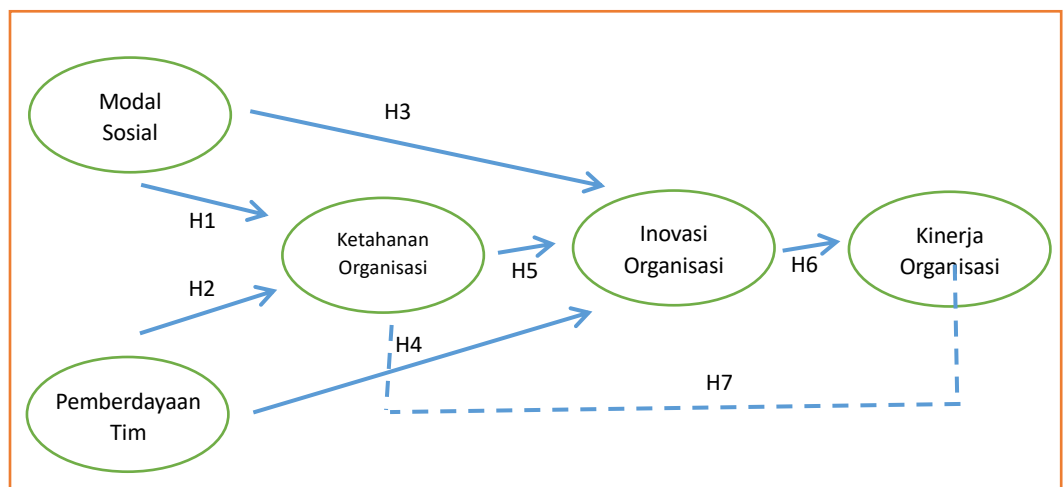
7. Pengaruh ketahanan organisasi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh inovasi organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh ketahanan organisasi juga ditemukan menjadi mediator yang mempengaruhi inovasi organisasi dari pemberdayaan tim dan modal sosial (O. Shani, 2020). Penelitian dilakukan (Hubers et al., 2018) menemukan bahwa ketahanan organisasi mempengaruhi kinerja perusahaan dengan memunculkan inovasi-inovasi yang kreatif keseluruhan tim

Hipotesis 7: Ketahanan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh inovasi organisasi.

2.2.2. Kerangka Pemikiran Teoritik

Kerangka adalah proses, cara, perbuatan memikir secara teoritik atau atau teoritis yang didasarkan pada teori, (KBBI, 2019). Kerangka pemikiran teoritik sendiri merupakan kerangka pemikiran yang berkaitan dengan pemikiran teoritik terkait dengan penelitian yang telah diusulkan. Di dalam penelitian ini kerangka pemikiran teoritisnya adalah anteseden dan konsekuensi ketahanan organisasi pada revitalisasi pasar tradisional. Kerangka pemikiran teoritik yang diusulkan sebagai berikut:



Gambar 2 3 Kerangka Pemikiran Teoritik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ontologi, Epistemologi dan Aksiologi

Salah satu bentuk pemeliharaan organisasi adalah dengan mempertahankan organisasinya. Di mana organisasi berlangsung maka akan adanya masa di saat menghadapi situasi situasi yang memungkinkan menjadi ancaman dari tujuan organisasi agar bertumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Dibutuhkan kekompakan tim atau anggota dari dalam organisasi untuk menghadapi ancaman tersebut, sehingga diperlukan pelatihan-pelatihan atau kegiatan yang memungkinkan ancaman tersebut tidak menjadi besar yang berdampak pada runtuhnya organisasi. Sehingga mengapa penelitian ketahanan organisasi ini menjadi sangat penting. Dikarenakan tidak mudahnya mengoptimalkan setiap individu di dalam anggota organisasi untuk terus berjalan pada fungsi-fungsi yang diharapkan. Dikarenakan individu mempunyai sifat yang berbeda-beda dan menjadi watak atau bawaan, sehingga jika ada sesuatu yang buruk meskipun itu kecil akan berdampak pada individu yang lain. Dan teori SET atau *social change theory* merupakan bentuk interaksi antar individu yang membawa ciri khas atau watak khusus pada setiap individu yang akan mempengaruhi individu yang lain sehingga membentuk sebuah organisasi dan akan mempengaruhi organisasi yang lain. Teori tersebut mempengaruhi organisasi dalam melanjutkan visi dan misi yang sama yaitu untuk kesejahteraan bersama dan untuk membentuk tujuan tersebut dipengaruhi oleh teori lain yaitu teori inovasi difusi yang dikenal dengan "*innovation diffusiin theory*" IDT merupakan suatu teori yang diadopsi dari komunikasi dalam menjelaskan bagaimana serta berjalannya waktu dan

sebuah ide untuk memperoleh momentum melalui populasi atau sistem sosial tertentu.

contoh pada kasus berkaitan dengan variable isu yang diangkat dari penelitian ini yaitu terletak pada indikator variabel ketahanan organisasi pada bagian “ keasyikan dengan kegagalan” dalam arti mengabaikan hal-hal kecil atau ancaman-ancaman kecil padahal dapat berakibat merugikan organisasi seperti pada kasus proyek Hambalang terjadinya korupsi kecil seperti tidak terhiraukan namun itu merupakan cikal bakal ancaman paling besar yang akan diikuti anggota-anggota yang lain sehingga ketika kasus itu terungkap dan diselidiki berawal dari ancaman-ancaman kecil yang diabaikan. Ini menandakan bahwa ketahanan organisasi tersebut sangat lemah. Pada kasus yang kedua yaitu menganggap remeh busa yang menghantam pesawat pada kasus jatuhnya pesawat ulang alik di Kolombia adalah kelemahan anggota individu yang mengabaikan hal-hal kecil namun berdampak besar dan merugikan organisasi, meskipun yang melakukan adalah satu atau dua individu yang menganggap remeh hal kecil. Peristiwa-peristiwa inilah yang menjadikan penelitian ini bahwa ketahanan organisasi dari 5 komponen yang salah satunya adalah pengabaian-pengabaian masalah kecil itu tidak diharuskan untuk diwajarkan pada organisasi. Ancaman kecil yang tidak terbandung kemudian menjadi besar dan akhirnya tidak bisa dikendalikan, hal-hal tersebut sangat membahayakan tujuan dari organisasi bahkan dapat meruntuhkan organisasi tersebut.

3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian penerapan, dimana penelitian tersebut menerapkan hasil temuan untuk memecahkan masalah spesifik yang dialami dalam organisasi (Sekaran & Bougie, 2016). Karena hasil dari penelitian ini berfungsi sebagai penambahan pengetahuan untuk

pengambilan keputusan, selanjutnya setelah dilakukannya evaluasi pada organisasi yang dituju yaitu pasar tradisional yang direvitalisasi.

Metode survei digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian survei sendiri bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang kejadian bersamaan fenomena sosial untuk populasi tertentu yang diklasifikasikan sebagai studi lapangan dengan orientasi kuantitatif.

Tabel 3 1 Desain Penelitian

No.	Desain penelitian	Keterangan
1	Identifikasi pada topik penelitian	Mengidentifikasi area topik yang luas untuk penelitian yang lebih relevan dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
2	Penjelasan mengenai latar belakang masalah	Melengkapi tinjauan literatur dengan tujuan menentukan latar belakang masalah termasuk kebutuhan ataupun kesenjangan yang nantinya dibahas di dalam penelitian disertasi kemudian penggunaan latar belakang dengan tujuan pengembangan rumusan masalah pada langkah ke 4
3	Pengindentifikasian teori, model, konsep dan tema dalam penelitian	Melakukan pengidentifikasian terhadap model, teori, dan konsep potensial dengan tujuan penyediaan kerangka teoritis untuk melakukan penelitian. Setelah itu mengidentifikasi pada topik penelitian dengan tema yang terkait dengan topik penelitian guna membantu membingkai poin rencana penelitian. Selanjutnya melakukan pengidentifikasian terhadap model, teori atau konsep dalam mengembangkan pertanyaan penelitian pada langkah ke 5

4	Pengembangan rumusan masalah	Mengembangkan rumusan masalah dengan jelas sederhana pada satu kalimat kemudian mendefinisikan masalah tersebut yang akan dilakukan oleh peneliti.
5	Pengembangan pertanyaan penelitian	Mengembangkan satu set pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk menentukan data yang dibutuhkan untuk mengatasi pernyataan masalah penelitian
6	Identifikasi pada orisinalitas penelitian	Melakukan identifikasi orisinalitas yang signifikan yang berkontribusi dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
7	Pengembangan pada literatur dan hipotesis penelitian	Melakukan identifikasi pada landasan teori dan tinjauan literatur atau tinjauan pustaka yang relevan dengan sifat masalah penelitian. Kemudian melakukan pengembangan pada tahap hipotesis untuk mendefinisikan variabel yang akan menjadi fokus penelitian.
8	Perancangan desain penelitian	Melakukan perancangan desain metodologi dan desain penelitian yang paling tepat dengan mempertimbangkan pertanyaan penelitian ataupun hipotesis serta realitas terhadap waktu, sumber daya, dan kemungkinan untuk ukuran sampel.
9	Identifikasi pada populasi dan sampel	Melakukan identifikasi target terhadap populasi yang potensial diakses oleh peneliti dalam pengumpulan data. Penggunaan data tersebut untuk menentukan jumlah sampel yang ideal dengan mengingat ukuran sampel studi

		kuantitatif menyesuaikan dengan strategi analisis data yang akan digunakan di dalam penelitian.
10	Pengembangan rencana pengumpulan data	Melakukan identifikasi data untuk menjawab pertanyaan penelitian ataupun hipotesis dan bagaimanakah langkah dalam mengumpulkan data misalnya dalam wawancara kelompok fokus observasi instrumen atau survei yang telah diuji kemudian divalidasi database, media publik dan lain sebagainya. Tahapan ini juga dilakukan pengembangan terhadap skala pengukuran instrumen dan langkah dalam pengisian data.
11	Pengidentifikasian strategi dan analisis data	Melakukan identifikasi terhadap metode analisis data yang sesuai berdasarkan desain dalam menjawab pertanyaan penelitian dengan langkah-langkah yang terlibat di dalam analisis data meliputi pengujian kualitas instrumen dan pengujian beberapa hipotesis dalam penelitian.
12	Pendeskripsian implikasi penelitian	Mengkonfirmasi hasil terhadap hipotesis yang terdukung atau tidak terdukung kemudian menginterpretasi hasil penelitian tersebut berdasarkan pada landasan teoritis dan juga landasan empiris.
13	Identifikasi pada topik penelitian	Melakukan pendeskripsian terhadap kontribusi signifikan penelitian dari aspek teoritis maupun praktis serta penerapan untuk penelitian di masa yang akan datang.

3.3. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Penjelasan mengenai definisi dan pengukuran konstruk penelitian yang terdiri dari konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen terdiri dari modal sosial dan pemberdayaan tim sebagai variabel independen kemudian pada konstruk endogen terdapat ketahanan organisasi dan inovasi organisasi sebagai variabel mediasi dan yang terakhir yaitu variabel kinerja organisasi sebagai variabel dependen.

Tabel 3 2 Definisi Dan Pengukuran Konstruk Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
1	Modal Sosial (<i>Social Capital</i>) (MS)	Modal sosial merupakan sumber daya yang paling melekat dalam hubungan sosial dalam memanfaatkan sumber daya tersebut untuk kepentingan pribadi atau kelompok	1. Sikap percaya terhadap tokoh masyarakat di lingkungan atau yang dianggap layak sebagai pimpinan. 2. Sikap percaya terhadap para anggota organisasi 3. Sikap toleransi pada tiap anggota organisasi bertanggung jawab secara 4. Berpartisipasi dalam pertemuan di lokasi ruang lingkup organisasi. 5. Keanggotaan dalam organisasi di lingkungan tempat tinggal. 6. (<i>Resiprositas</i>) Pertukaran dalam sebuah aktivitas yang mengandung unsur timbal balik 7. Aksi Bersama	1. Saya percaya pada pimpinan dalam revitalisasi pasar (MS1) 2. Saya percaya pada keputusan tiap anggota organisasi (MS 2) 3. Saya merasa bertanggung jawab atas kegiatan hiburan yang ada di pasar (MS 3) 4. Saya mengupayakan ikut dalam rapat anggota organisasi di pasar (MS 4) 5. Keuntungan jabatan saya mendapat informasi yang lebih cepat (MS 5) 6. Saya ikut andil dalam kegiatan gotong royong dalam revitalisasi pasar (MS 6) 7. Saya terlibat dalam berbagai acara hiburan yang ada di pasar tradisional (MS 7)

2	Pemberdayaan Tim (<i>Team Empowerment</i>) (PT)	Pemberdayaan Tim adalah struktur motivasi yang melibatkan motivasi intrinsik terhadap anggota tim dan orientasi aktif terhadap pekerjaan sebagai organisasi tersebut.	1. <i>Desire</i> : Keinginan 2. <i>Trust</i> : Kepercayaan 3. <i>Confidence</i> : Percaya diri 4. <i>Credibility</i> : Kredibilitas 5. <i>Accountability</i> : Akuntabilitas 6. <i>Communication</i> : Komunikasi	1. Saya terlibat dalam kegiatan revitalisasi pasar (PT 1) 2. Saya terlibat sampai tahap akhir revitalisasi pasar (PT 2) 3. Saya menerima informasi berkaitan revitalisasi pasar dengan mudah (PT 3) 4. Saya mempunyai power untuk mempengaruhi keputusan kebijakan dalam revitalisasi pasar (PT 4) 5. Saya mewakili kelompok anggota untuk menyampaikan aspirasi (PT 5) 6. Saya ikut terlibat mengkoordinasi anggota dalam kegiatan revitalisasi pasar (PT 6)
3	Ketahanan Organisasi (<i>Organizational Resilience</i>) (KTO)	Ketahanan merupakan proses bagaimana organisasi untuk menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil dengan tangguh	1. Keasyikan dengan kegagalan-kegagalan 2. Keengganan untuk menguji asumsi 3. Sensitivitas terhadap operasi 4. Komitmen terhadap ketahanan 5. Kurang menghormati keahlian	1. Saya berkontribusi dalam membantu petugas mengatur lokasi pedagang yang merugikan ketertiban umum. (KTO 1) 2. Saya terlibat dalam penyuluhan revitalisasi pasar (KTO 2) 3. Saya harus mengefektifkan waktu dalam mengambil keputusan disaat terjadi permasalahan (KTO 3) 4. Saya akan menyampaikan informasi mengenai resiko revitalisasi dengan benar (KTO 4)

				5. Saya berkontribusi dalam memastikan para pekerja revitalisasi menjalankan tugasnya dengan baik (KTO 5)
4	Inovasi Organisasi (<i>Organizational Innovation</i>) (IO)	Inovasi organisasi merupakan penerapan dan asimilasi keluaran, proses metode atau prosedur yang terbaru bagi organisasi maupun statemen yang berkaitan dengan kreativitas yang di implementasi	1. Perubahan pasar 2. Perubahan pelayanan yang baru 3. Perubahan produk baru 4. Perubahan pengelolaan yang baru 5. Perubahan lingkungan	1. Saya patuh pada aturan perubahan revitalisasi pasar (IO 1) 2. Saya harus beradaptasi atas perubahan dan pelayanan yang baru yang terjadi karena revitalisasi pasar (IO 2) 3. Saya belajar untuk menggunakan layanan publik dengan sistem baru. (IO 3) 4. Saya mengikuti arahan dan terlibat dalam pengelolaan sarana dan prasarana dari revitalisasi pasar (IO 4) 5. Saya lebih paham menggunakan alat baru di pasar dengan adanya edukasi (IO 5) 6. Saya lebih siap menghadapi problem di pasar jika terjadi krisis dalam organisasi (IO 6) 7. Saya merasa lebih kreatif dengan adanya edukasi sarana dan prasarana baru (IOS 7) 8. Saya merasa lebih peka setelah diedukasi mengenai krisis-krisis yang mengancam organisasi di pasar (IO 8)

				9. Saya merasa lebih paham dengan adanya wawasan mengenai inovasi dalam organisasi di dalam pasar (IO 9) 10. Saya merasa merasa dihargai adanya kegiatan revitalisasi pasar karena saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan (IO 10)
5	Kinerja Organisasi (<i>Organization Performance</i>) KJO	Kinerja organisasi merupakan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi di dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program atau kebijakan serta visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya.	1. Produktivitas 2. Kualitas layanan 3. Responsivitas 4. Responsibilitas 5. Akuntabilitas	1. Saya akan merawat secara bersama-sama sarana dan prasarana hasil dari revitalisasi pasar (KJO) 1 2. Saya akan membantu dengan sigap jika ada masyarakat yang kesulitan untuk mencari informasi mengenai pasar tradisional (KJO 2) 3. Saya memastikan bahwa sarana dan prasarana pada revitalisasi pasar sesuai dengan bentuk kegiatan yang dilakukan masyarakat atau pengguna pasar tersebut. (KJO 3) 4. Saya terlibat dan mendampingi revitalisasi pasar untuk memastikan sudah sesuai administrasi dan tidak melanggar aturan atau norma budaya yang berlaku. (KJO 4) 5. Saya terlibat mengawal dan mendampingi dan memastikan anggaran revitalisasi pasar sesuai dengan

				keputusan yang diusulkan (KJO 5)

3.4. Populasi Organisasi Penelitian

Dalam unit analisis penelitian ini pengambilan keputusan terdapat pada pemangku kebijakan atau pengambil keputusan yang diamanatkan anggota organisasi di dalam pasar tradisional. Berdasarkan ketua kelompok yang berhadapan secara langsung dengan berbagai macam problem yang bersinggungan dengan kegiatan kesehariannya di dalam ruang lingkup pasar tradisional diantaranya yaitu lurah pasar atau koordinator paguyuban pasar yang dikenal sebagai ketua paguyuban, kepala pengelola retribusi, kepala atau koordinator ketertiban dan keamanan, kepala atau koordinator kebersihan, kepala atau koordinator pengelola parkir dan tokoh masyarakat yang berpengaruh terdekat. Populasi di dalam penelitian ini meliputi keseluruhan pasar tradisional yang telah direvitalisasi dan masih beroperasi pada 5 Kabupaten yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk fokus jelasnya pada tiap Kabupaten diambil sampel 5 pasar tradisional yang telah direvitalisasi yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Mengenai daftar pasar yang direvitalisasi pada tiap Kabupaten di Yogyakarta dan jumlah sampel yang akan digunakan peneliti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 3 Daftar Pasar Tradisional yang Telah Direvitalisasi

No	Nama Pasar	Lokasi	Jumlah Sampel
1. Kabupaten wilayah Kota Yogyakarta (Kotamadya)			
1.	1. Pasar Pingit direvitalisasi tahun 2017	Jl. Kyai Mojo No. 9 Bumijo Jetis Kota Yogyakarta	8 responden
	2. Pasar Prawirotaman direvitalisasi tahun 2019	Jl. parangtritis No.103, Brontokusuman Kec. Mergangsan, Kota Yogyakarta	8 responden
	3. Pasar Sentul direvitalisasi tahun 2022	Jl. Sultan Agung No.52, Gunungketur, Pakualaman, Kota Yogyakarta	8 responden
	4. Pasar Kotagede direvitalisasi tahun 2022	Jl. Mentaok Raya, Purbayan, Kec. Kotagede, Kota Yogyakarta	8 responden
	5. Pasar Kranggan direvitalisasi tahun 2015	Jl. Poncowinatan, Purbayan, Kec. Jetis, Kota Yogyakarta	8 responden
2. Kabupaten Sleman			
2.	1.Pasar Sleman Unit 2 direvitalisasi tahun 2016	JL. Parasamya, Beran, Tridadi, Beran Kidul, Tridadi, Kec. Sleman, Kab.Sleman,	8 responden
	2.Pasar Prambanan direvitalisasi tahun 2018	JL. Raya Piyungan, Klurak Baru Bokoharjo Prambanan, Kab.Sleman	8 responden
	3.Pasar Sambilegi direvitalisasi tahun 2018	JL. Raya Solo -Yogya Kembang Maguwoharjo Depok Sleman, Kab.Sleman	8 responden

	4.Pasar Gentan direvitalisasi tahun 2018	Jl. Kaliurang No.1, Gentan, Sinduharjo, Kec.Ngaglik Kab.Sleman	8 responden
	5.Pasar Potrojayan direvitalisasi tahun 2021	Potrojayan, Madurejo, Kec. Prambanan, Kabupaten Sleman	8 responden
3. Kabupaten, Kulon Progo			
3.	1. Pasar Kokap direvitalisasi tahun 2016	Jl. Tejongan Hargorejo Kokap , Kab Kulon Progo	8 responden
	2. Pasar Sewugalur direvitalisasi tahun 2019	Pandoan Galur Kab Kulon Progo	8 responden
	3. Pasar Jombokan direvitalisasi tahun 2014	Jombokan Jombasari Tawang Sari Kecamatan Pengasih Kab Kulon Progo	8 responden
	4. Pasar Jagalan Banjaroya direvitalisasi tahun 2019	Kempeng, Banjaroya, Kec. Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo	8 responden
	5. Pasar Temon direvitalisasi tahun 2020	Kadilangu Kidul Temon Kulon Kecamatan Temon Kab Kulon Progo	8 responden
4. Kabupaten. Bantul			
4.	1. Pasar Mangiran direvitalisasi tahun 2022	Cagunan Pedak Trimurti Srandakan Kab. Bantul	8 responden
	2. Pasar Pundong direvitalisasi tahun 2020	Jl Srihardono Pundong Kecamatan Bantul Kab. Bantul	8 responden
	3. Pasar Semampir direvitalisasi tahun 2018	Semampir Kelurahan Argorejo Sedayu Bantul	8 responden

	4. Pasar Pleret direvitalisasi tahun 2015	Kauman kecamatan Pleret Bantul	8 responden
	5. Pasar Jaten direvitalisasi tahun 2018	Jl Sutopadan Cebongan Ngestiharjo Kasihan Bantul	8 responden
5. Kabupaten Gunung Kidul			
5.	1. Pasar Munggi 2 direvitalisasi tahun 2022	Semanu Utara Kel. Semanu Kec. Semanu Gunung Kidul	8 responden
	2. Pasar Playen direvitalisasi tahun 2020	Sumberejo Ngawu Kec Playen Kab. Gunung Kidul	8 responden
	3. Pasar Ekologis Argo Wijil direvitalisasi tahun 2017	Gari Kecamatan Wonosari Kab Gunung Kidul	8 responden
	4. Pasar Semin direvitalisasi tahun 2017	Semin Kecamatan Semin Kab Gunung Kidul	8 responden
	5. Pasar Karangijo direvitalisasi tahun 2019	Karangijo Wetan Kelurahan Ponjong Kecamatan Ponjong Gunung Kidul	8 responden
Jumlah sampel			200 responden

Pada tiap pasar tradisional yang pernah mengalami revitalisasi pasar. Peneliti menentukan syarat tertentu seperti pasar tradisional tersebut melakukan revitalisasi dari tahun 2014 hingga tahun 2023. Hal tersebut kegiatan revitalisasi pasar diawali dari program pemerintah yaitu di masa Capres dan Cawapres Indonesia yaitu Joko Widodo serta Jusuf Kalla melakukan kampanye serta terpilih menjadi presiden dan wakil presiden di tahun tersebut. Pada jabatan selanjutnya Joko Widodo terpilih kembali

menjadi presiden pada tahun 2019, sehingga program tersebut berlanjut hingga sekarang. Program yang masuk dalam kategori revitalisasi pasar tradisional di seluruh Indonesia berdasarkan pada program Nawa Cita pemerintah masuk dalam program kesejahteraan pada poin ke-7 yang berisi “*mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi dan industri*”.

Dalam menentukan jumlah populasi pada penelitian langkah yang diambil peneliti selanjutnya yaitu menentukan jumlah minimum sampel yang ideal. Dalam pemilihan pendekatan ataupun strategi analisis data menjadi faktor penentu dalam menentukan jumlah minimum sampel yang ideal. Pada tabel 3.2 di atas tertulis sejumlah delapan (8) responden. Delapan (8) responden tersebut dipilih peneliti dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Diantaranya adalah syarat dari responden merupakan pemangku kebijakan atau pengambil keputusan di mana dinyatakan secara sah yang diamanatkan oleh berbagai macam anggota organisasi yang kehidupan seharusnya bersinggungan langsung dengan suasana pasar tradisional. Dan di mana masa jabatannya pernah terlibat dalam kegiatan revitalisasi pasar tradisional di lokasi pasar tradisional pada tiap Kabupaten yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang ditentukan oleh peneliti.

Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, dikarenakan pengambilan sampel berdasarkan ketentuan-ketentuan khusus yang dinilai peneliti lebih tepat untuk menggambarkan

kebutuhan responden yang sesuai dengan penelitian. Teknik pengambilan dengan *purposive sampling* adalah dengan melakukan pengambilan sampel dan menentukan objek sampel tersebut dengan kriteria kriteria tertentu yang dinilai mendekati kebutuhan penelitian (Etikan, 2016).

Pengelompokan pemangku kebijakan yang dijadikan sampel dan merupakan responden dari penelitian ini yang tertulis diantaranya adalah (1) Lurah pasar, (2) Kepala (pengelola) retribusi, (3) Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan, (4) Ketua/koordinator kebersihan,(5) Ketua/koordinator (pengelola) parkir,(6) Ketua/koordinator paguyuban pasar, (7) Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun, (8) Tokoh masyarakat terdekat. Pada tiap Kabupaten dipilih 5 pasar tradisional yang pernah melakukan revitalisasi. Dan pada tiap pasar tradisional diambil sejumlah sampel 8 responden jika dijumlahkan keseluruhan pada tiap Kabupaten berjumlah 5 pasar tradisional dikalikan dengan 8 responden sehingga total pada satu kabupaten adalah 40 responden kemudian dijumlahkan dengan 5 Kabupaten yang berada di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dengan penjumlahan (5 Kabupaten X 5 pasar tradisional yang pernah direvitalisasi X 8 responden) = 200 Sampel atau responden.

Jumlah tersebut ditentukan oleh peneliti dengan merujuk pada pendapat (Hair, 2018) dengan saran sejumlah 10 kali jumlah maksimum jalur yang mengarah pada setiap konstruk dalam model luar yaitu jumlah indikator formatif per-konstruk dengan model dalam (yaitu jumlah

hubungan jalur yang diarahkan pada konstruksi tertentu). Dikarenakan model dalam penelitian ini secara keseluruhan menggunakan indikator reflektif, sehingga dalam penentuan minimum sampel menggunakan alternatif kedua yaitu 10 kali jumlah jalur struktural terbanyak yang akan diarahkan pada konstruk tertentu atau endogen di dalam model struktural. Diketahui di dalam penelitian ini bahwa jalur struktural terbanyak dalam model penelitian diarahkan terdapat pada variabel ketahanan organisasi dan variabel inovasi organisasi yaitu sebagai konstruk endogen. Berdasarkan analisis dari jawaban responden terhadap variabel penelitian melalui kuesioner yang diajukan. Kemudian dilakukan analisis data menggunakan program SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan bantuan perangkat lunak AMOS (*Analysis Moment Of Structure*).

3.5. Sumber Dan Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang dikumpulkan adalah berasal dari data primer yang bersumber dari pengumpulan jawaban responden melalui perpaduan antara lampiran kuesioner (*hardcopy*) atau non-elektronik dan kuesioner elektronik atau dibagikan secara on-line. Hal ini dilakukan untuk menjangkau sumber tanggapan responden yang cukup sulit dijangkau dengan tujuan untuk efektivitas waktu dalam penelitian ini, namun isi dari kuesioner elektronik tersebut diharapkan akan mendapatkan hasil yang memenuhi syarat untuk perhitungan uji analisis seperti halnya penyebaran kuesioner dengan

lampiran dan langsung ke individu yang ingin dituju. Kuesioner sendiri merupakan alat riset yang digunakan untuk men survei atas rangkaian pertanyaan tertulis dengan tujuan untuk mendapatkan tanggapan dari kelompok atau individu maupun orang terpilih (KBBI, 2008).

Beberapa pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner penelitian ini merupakan pertanyaan yang tertutup (*closed question*) dengan menggunakan model skala likert (Likert, 1932). Skala likert dikembangkan pada pertama kali menggunakan 5 titik respon. Selanjutnya para peneliti mencoba untuk membandingkan jumlah titik pada poin 2, 3, 4 dan 5, 6, 7. Menurut (Weiner & Craighead, 2010) skala point 5, 6 dan 7 lebih efektif serta mempunyai indeks reliabilitas validitas dan kekuatan diskriminasi yang lebih baik dibandingkan dengan poin 2, 3 dan 4. Untuk poin 5, 6 dan 7 mempunyai tingkatan diskriminasi yang sama. Untuk poin ke-5 lebih menarik responden dibandingkan poin 6 dan 7 dikarenakan tidak terlalu banyak pilihan sehingga meminimalisir bias yang memungkinkan responden mengalami sedikit kebingungan dalam memilih poin dengan jumlah 6 dan 7.

Dari 5 pilihan jawaban tersebut diantaranya: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala dengan 5 pilihan jawaban dipilih bertujuan untuk memudahkan responden menjawab setuju dan tidak setuju dalam kuesioner dan secara visual lebih mudah untuk diisi dan dipahami serta lebih menarik hati responden. Dalam penelitian ini model skala likert yang

digunakan merupakan data berskala interval. Semua pertanyaan yang tertulis pada penelitian ini mengukur nilai positif sehingga skoring untuk tiap-tiap item jawaban direpresentasikan pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3 4 Skor Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban responden	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

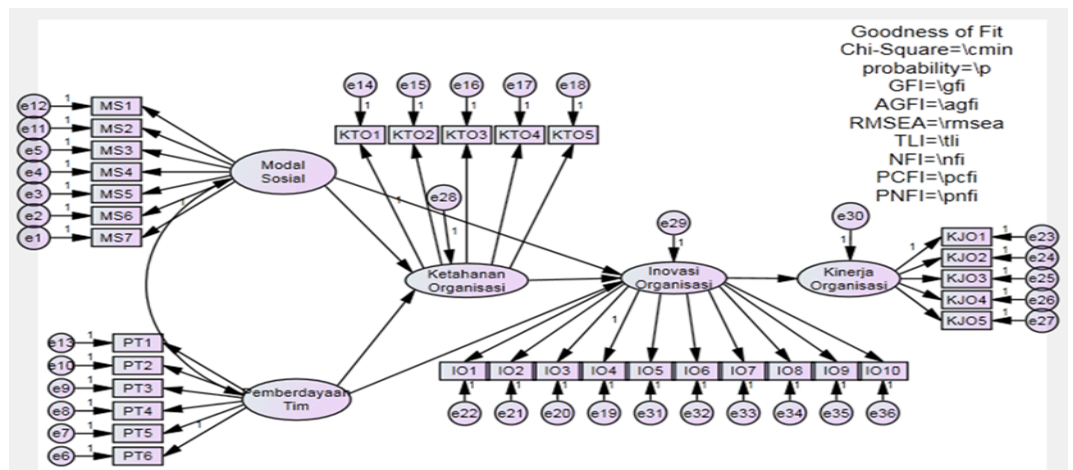
Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan pengelompokan interval berdasarkan hasil jawaban responden dengan tujuan untuk memberikan batasan nilai sehingga dapat dilakukan penilaian yang tepat atas skor pilihan dari jawaban responden. Dalam pemilihan jawaban responden akan dirata-ratakan pada setiap konstruk penelitian berdasarkan pada gagasan (Grijs, 2023) dengan skala 5 point yang digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 3 5 Kategori Interval Berdasarkan Nilai *Point*

Interval	Kategori
1,00 - 1,79	Sangat tidak baik
1,80 - 2,59	Tidak baik
3,00 - 3,39	Cukup baik
3,40 - 4,19	Baik
4,20 - 5,00	Sangat baik

3.6. Gambar Konstruk

Berikut merupakan *full model* (model yang utuh atau lengkap) dengan menggunakan aplikasi SEM (*structure equation modeling*) dengan bantuan perangkat lunak AMOS (*analysis multivariat of structural*) berkenaan dengan pengaruh modal sosial (*social capital*), pemberdayaan tim (*team empowerment*) terhadap kinerja organisasi (*organization performance*), dengan ketahanan organisasi (*organizational resilience*) dan inovasi organisasi (*organizational innovation*) mediasi yang telah diusulkan oleh peneliti. *Full Model* SEM dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3 1 Full Model SEM

3.7. Metode Pengolahan Dan Analisis Data

Dalam mengolah data yang baik dan benar wajib sesuai dengan standar operasional prosedur pengolahan data dengan harapan akan memberikan hasil penelitian yang sesungguhnya jika dikaji ataupun dibahas secara lebih lanjut. Metode yang digunakan untuk menjawab pertanyaan

penelitian (PP) yang berisi 7 buah PP beserta alat untuk mengolah dan menganalisis data statistiknya terdiri dari beberapa analisis diantaranya: analisis rehabilitas (kepercayaan), analisis deskriptif dan lain sebagainya.

Pemodelan persamaan struktural atau *structural equation modeling* (SEM) adalah generasi teknik kedua dari teknik analisis multivariat (multivariabel / lebih dari dua variabel) yang membantu peneliti untuk menguji pengaruh maupun hubungan antar variabel yang kompleks baik *non recursive* (tidak berulang) ataupun *recursive* (berulang) untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model (Hair et al., 2019). *Structural Equation Modeling* (SEM) mampu menguji secara keseluruhan atau bersama-sama:

1. Model *measurement*: hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk/variabel (laten) .
2. Model struktural: hubungan antara konstruk variabel independen dengan variabel dependen.

Tujuan dari penggabungan pengujian model struktural dengan pengukuran measurement membantu peneliti untuk:

1. Menguji kesalahan pengukuran atau (*measurement error*) yang merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari *structural equation modeling* (SEM)
2. Melakukan analisis faktor secara bersamaan dengan pengujian hipotesis.

Perangkat yang digunakan didalam penelitian ini adalah *analysis moment of structural* (AMOS), yang ditemukan oleh . *Analysis*

Moment Of Structural (AMOS) sendiri merupakan alat statistik yang berfungsi untuk mengolah dan menganalisis data penelitian. Perolehan data berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Setelah dibagikan, kemudian data diperoleh, diolah menjadi tabulasi data, dianalisis, kemudian barulah data tersebut bisa diinterpretasikan. Analisis regresi sendiri di dalam statistika pada umumnya ditujukan untuk mengukur pengaruh. Pengaruh dalam statistika adalah berkenaan dengan fungsi sebab antededen dan akibat konsekuensi atau dalam istilah lain juga disebut pola kausalitas dari sebuah variabel atau lebih dari satu variabel terhadap variabel lain berdasarkan teori yang diusulkan. Pada sisi lain variabel yang secara teoritis dapat mempengaruhi yaitu variabel eksogen/bebas/independen, hal tersebut digunakan untuk melihat efek atau impact dari variabel tersebut terhadap variabel lain yang dipengaruhi oleh variabel endogen/terikat/dependen).

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi minat utama oleh peneliti. Tujuan utama peneliti sendiri adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel dependen atau menjelaskan variabilitasnya sedangkan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Apabila variabel independen hadir maka variabel dependen juga hadir dan pada setiap unit kenaikan variabel independen ada juga peningkatan ataupun penurunan variabel. Berdasarkan hal tersebut varians dalam variabel dependen

diperhitungkan oleh variabel independen untuk membangun hubungan sebab-akibat (kausalitas), ((Hair et al., 2019; (Freytag et al., 2024))).

Variabel eksogen atau disebut juga variabel bebas adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model (variabel bebas/independen) sedangkan variabel endogen (terikat) atau sebaliknya merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain dalam model (variabel terikat/ dependen). Dalam statistik uji yang relevan diantaranya uji normalitas data, uji normalitas data secara ringkas dengan tujuan untuk mengetahui atau menguji apakah distribusi data sudah normal atau belum. Dalam statistika uji (t) adalah pengujian yang bertujuan untuk mengukur/menguji secara parsial atau terpisah yang artinya sendiri-sendiri. Dan uji (f) adalah kebalikannya yaitu sebuah pengujian dengan tujuan untuk mengukur atau menguji hipotesis secara bersama-sama atau biasa disebut simultan. Di dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis secara simultan.

3.8. Uji Kualitas Instrumen

Penggunaan alat analisis di dalam penelitian ini menggunakan structural equation model (SEM) dengan bantuan perangkat lunak analysis moment of structural (AMOS). Analysis moment of structural (AMOS) adalah perangkat lunak untuk metode analisis yang kompleks seperti data harus berdistribusi. Secara normal analysis moment of structural AMOS berfungsi untuk mengkonfirmasi teori dan juga untuk menjelaskan ada

tidaknya hubungan antar variabel laten sekaligus dapat menganalisis konstruk (variabel).

Tahapan awal pengujian dilakukan dengan uji confirmatory factor analysis (CFA) merupakan hal yang penting. Terdapat dua tahap yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SEM-AMOS yaitu measurement model (pengukuran model variabel) dan structural model (pengukuran model struktural). Data tersebut ditujukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya. kemudian untuk struktural model hipotesis diuji menggunakan signifikansi dari: Path coefficient, T-statistik dan R-squared value.

3.9. Analisis Deskriptif

Alat analisis deskriptif bertujuan untuk mengurai hasil jawaban kuesioner dari responden. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang menggambarkan data yang telah terkumpul secara deskriptif sehingga dapat memberikan gambaran untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum. Berikut beberapa analisis deskriptif umum diantaranya:

1. Demografi

Beberapa faktor demografi yang diteliti pada penelitian ini diantaranya: jenis kelamin, usia, pendidikan, masa jabatan, status jabatan, dan wilayah organisasi yang ditempati.

2. Jawaban responden

Pada teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyajian data dalam bentuk tabel atau distribusi frekuensi, perhitungan ukuran tendensi sentral (mean, median dan modus), dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran kecenderungan dari jawaban responden.

3.10. Analisis inferensial

Berikut merupakan pengukuran variabel model parameter:

3.10.1. Uji Validitas

Suatu indikator akan dinyatakan valid apabila mempunyai nilai loading factor di atas 0,45 terhadap nilai konstruk (variabel yang dituju), nilai tersebut sudah sesuai untuk data sampel di 200 (Hair et al., 2019). Validitas berupa permasalahan, apakah instrumen yang diusulkan mampu mengukur sesuatu tersebut secara tepat dan terkait dengan sesuatu yang akan diukur. Secara ringkas dikatakan bahwa validitas merupakan alat penelitian yang mempermasalahkan apakah alat tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur. Secara sederhananya tujuan uji validitas tersebut adalah untuk menguji apakah item-item pertanyaan valid atau tidak. Dengan batas/ limitasi taruh signifikansi/ nyata (α) bernilai $\geq 0,05 = 5\%$. Melalui program komputer dilakukan analisis faktor pada tahap pengujian analisis validitas konstruk (variabel). Apabila

menggunakan cara tersebut maka uji validitas harus berdasarkan data-data.

Maka dari itu alat tes analisis tersebut harus diujicobakan terlebih dahulu kemudian data-data hasil uji coba itulah yang akan dianalisis ke dalam komputer. Dalam uji validitas peneliti sebelumnya harus memeriksa terlebih dahulu validitas internal dan validitas eksternal ke dalam konteks desain (Hair et al., 2019). Maka dari itu, peneliti mengerti mengenai masalah keaslian hubungan sebab-akibat (validitas internal/ kausalitas) dan kemampuan generalisasi pada lingkungan eksternal (validitas eksternal). Selanjutnya pemeriksaan validitas alat ukur penting dilakukan untuk mengajukan serangkaian pertanyaan (yaitu untuk mengembangkan alat ukur). Dengan harapan membangun manfaat konsep tersebut.

3.10.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk (variabel). Hasil menunjukkan di atas 0,7. Nilai *cr* akan menguatkan uji reliabilitas jika nilainya di atas 0,6. Uji reliabilitas (kepercayaan) adalah sebuah instrumen yang bisa mengukur sesuatu yang dapat diukur secara konsisten dari waktu ke waktu dengan limit atau batasan taraf/signifikansi/ nyata (α) bernilai $> 0,60 = .60\%$. Maka

dari itu faktor utama atau kunci syarat kualitas kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah tetap konsisten atau kokoh dan tidak berubah-ubah (KBBI, 2020; (Hair, 2009)

Dan untuk analisis reliabilitas sendiri bertujuan untuk mengolah dan menganalisis (mengukur skala) yang berupa data dan berkaitan dengan tingkat kepercayaan (reliabilitas) yang berkenaan dengan skala reliabilitas ketahanan organisasi, skala reliabilitas anteseden dan skala reliabilitas konsekuensi. Kemudian untuk melakukan uji kesesuaian atau kecocokan menggunakan uji *goodness of fit test* (GOFT) yang menggambarkan hasil yang diperoleh berdasarkan parameter-parameter yang telah ditetapkan. Pada Tabel 3.6 berikut menggambarkan kriteria *goodness of fit test* (GOFT) standar:

Tabel 3 6 Kriteria Goodness of Fit Test (GoFT)

No.	<i>Goodness Of Fit Index</i>	Cut Value Index
1.	X ² (<i>Chi Square</i>)	$\leq \alpha.df (\leq X^2) (N-1).FMIN$
2.	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$
3.	GFI	$\geq 0,90$
4.	AGFI	$\geq 0,90$
5.	CFI	$\geq 0,90$
6.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$
7.	NFI	$\geq 0,90$
8.	RMSEA	$\leq 0,08$
9.	RMR	$\leq 0,05$

3.11. Pengukuran Struktur

Pengukuran struktur dilakukan berdasarkan pada nilai-nilai berikut:

3.11.1. Nilai Signifikansi

Pengujian nilai signifikansi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel eksogen yaitu modal sosial (*social capital*) (MS), pemberdayaan tim (*team empowerment*) (PT) terhadap variabel endogen yaitu kinerja organisasi (*organization performance*) (KO). Beberapa tahapan langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi pada hipotesis

- $H_0: \beta = 0$, Artinya pada variabel eksogen tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel endogen.
- $H_0: \beta \neq 0$, Artinya pada variabel eksogen terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel endogen

2. Menentukan derajat kepercayaan senilai 95% (0,95)

3. Menentukan signifikansi

- Jika nilai signifikan (*P value*) $\leq 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima / terdukung.
- Jika nilai signifikan (*P value*) $\geq 0,05$, artinya H_0 ditolak / tidak terdukung.

4. Membuat kesimpulan

- Jika ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- Jika ($P \text{ value}$) $\geq 0,05$, Maka H_0 gagal ditolak yang berarti variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen

Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan uji signifikansi pada penelitian ini digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 3 7 Pengambilan Keputusan dalam Uji Signifikansi

No.	Hipotesis	Keputusan
		H_a terdukung
1.	H_1 : Modal sosial berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi	$P \text{ value} \leq 0,05$
2.	H_2 : Pemberdayaan tim berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi	$P \text{ value} \leq 0,05$
3.	H_3 : Modal sosial berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi	$P \text{ value} \leq 0,05$
4.	H_4 : Pemberdayaan tim berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi	$P \text{ value} \leq 0,05$
5.	H_5 : Ketahanan organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi	$P \text{ value} \leq 0,05$
6.	H_6 : Inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi	$P \text{ value} \leq 0,05$
7.	H_7 : Ketahanan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh inovasi organisasi	$P \text{ value} \leq 0,05$

3.11.2. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi yang biasanya disimbolkan dengan (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak yang ditunjukkan pada perubahan variabel eksogen yaitu: modal sosial (MS) dan pemberdayaan tim (PT) kemudian variabel endogen kinerja organisasi (KJO) pada proporsi yang sama. Fungsi dari pengujian ini adalah untuk melihat nilai *R square* (R^2). Untuk nilai koefisien determinan dia adalah antara 0 sampai dengan 1. Kemudian pada tahap selanjutnya nilai R^2 yang kecil mempunyai arti bahwa kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variabel-variabel endogen sangat terbatas. Jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel eksogen memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan yang disajikan dalam Bab IV pada penelitian ini berdasarkan hasil jawaban responden, sebagai bahan baku sumber data primer yang kemudian diolah menjadi tabulasi data dengan tujuan untuk menganalisis dan menjawab hipotesis dari pertanyaan penelitian yang telah diajukan oleh peneliti. Kemudian dilakukan analisis secara deskriptif menggunakan bantuan program excel untuk menggambarkan nilai persen dari karakteristik responden berdasarkan variabel demografi dan juga untuk menggambarkan jawaban responden pada masing-masing variabel yang diteliti.

Kemudian untuk penggunaan analisis data penelitian ini menggunakan program analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) terlebih dahulu untuk menguji validitas dan reliabilitas pada setiap item pertanyaan mengenai variabel-variabel yang telah diusulkan dengan bantuan perangkat lunak AMOS (*Analysis Moment Of Structure*) setelah diketahui hasil dari pengolahan data yang diolah kemudian dilakukan pembahasan mengenai hasil pengolahan data untuk menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis dan pembahasan.

Di dalam Bab IV terbagi menjadi dua bagian. Pada bagian pertama akan membahas terkait dengan analisis deskriptif. Analisis deskriptif tersebut terdiri dari penganalisaan responden berdasarkan: jenis kelamin, usia (umur), pendidikan terakhir, wilayah organisasi, jabatan pada saat mengisi kuesioner

penelitian ini, dan yang terakhir yaitu masa jabatan tersebut. Responden harus melewati tahapan pertanyaan atau *screening* dan data yang dinilai yang lolos saja yang bisa diproses ke tabulasi data. Berdasarkan analisis dari jawaban responden terhadap variabel penelitian melalui kuesioner yang diajukan. Kemudian dilakukan analisis data menggunakan program SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan bantuan perangkat lunak AMOS (*Analysis Moment Of Structure*)

4.1. Gambaran Profil Responden

Ditinjau dari fungsi sumber daya manusia (SDM) responden di dalam penelitian ini wajib mempunyai *background* yang berkaitan dengan pimpinan atau pemangku kebijakan pada sebuah organisasi, serta kegiatan dan pengaruhnya besar terhadap operasional kegiatan organisasi, dikarenakan variabel yang diusulkan berkaitan dengan modal sosial (MS), pemberdayaan tim (PT) dan inovasi organisasi (IO) untuk mempertahankan ketahanan organisasi (KTO) yang berkelanjutan, yang akan mempengaruhi kinerja organisasi (KJO). Responden yang diusulkan oleh peneliti dalam penelitian ini diantaranya: Lurah pasar, Kepala (pengelola) retribusi, Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan, Ketua/koordinator kebersihan, Ketua/koordinator (pengelola) parkir, Ketua/koordinator paguyuban pasar, Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun, Tokoh masyarakat terdekat pada tiap pasar tradisional Kabupaten atau Kotamadya yang diusulkan.

Profil responden yang memberikan kontribusi jawaban pada kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai jabatan sebagai pengambil keputusan untuk para anggotanya khususnya organisasinya dalam arti bisa disebut ketua atau kepala serta peran dari responden .
2. Pada masa jabatan yang diemban, sudah pernah ikut andil dalam partisipasi revitalisasi pasar tradisional pada periode tahun 2015 sampai dengan tahun 2024. Tahun ini dijadikan range berawal dari program Nawa Cita dari kampanye capres dan cawapres presiden Indonesia pada point ke 7
3. Berada di wilayah Kabupaten atau pasar tradisional yang telah ditentukan oleh peneliti.

Pendapatan jawaban responden di pasar-pasar tertentu tidak dapat dilakukan dikarenakan ada berbagai hal diantaranya yaitu ketika survei pasar tidak buka setiap hari atau hanya buka pada pasaran-pasaran Jawa dan hari-hari tertentu sehingga di dalam penelitian ini sebagai solusi selanjutnya yaitu peralihan objek pasar. Objek pasar awal penelitian kemudian mengalami peralihan ketika survei di lapangan diantaranya yaitu pasar-pasar berikut:

1. Pasar Semampir beralih ke Pasar Bantul
2. Pasar Temon beralih ke Pasar Bendungan
3. Pasar Kotagede beralih ke Pasar Beringharjo
4. Pasar Kokap beralih ke Pasar Dekso

5. Pasar Pleret beralih ke Pasar Niten
6. Pasar Karangijo beralih ke Pasar Ponjong
7. Pasar Jaten beralih ke Pasar Sorobayan
8. Pasar Ekologis beralih ke Pasar Wonosari

4.2. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai gambaran umum responden yang diperoleh dari data responden. Data tersebut diperlukan untuk melihat profil responden yang diteliti dengan tujuan memperoleh gambaran mengenai keadaan responden yang digunakan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil dari penelitian. Di dalam Bab sebelumnya dijelaskan bahwa populasi sebanyak 200 responden akan tetapi pada faktanya setelah riset dilakukan, yang dinyatakan lolos syarat maupun kriterianya setelah dilakukannya skrining 1 dan *screening* 2 sehingga totalnya menjadi 197 responden yang kemudian diolah dan dianalisis datanya dalam bentuk tabulasi. Dengan demikian total keseluruhan jumlah responden yang akan digunakan dalam analisis dan pembahasan penelitian ini yaitu sejumlah 197 responden. Selanjutnya jumlah tersebut akan diperinci berdasarkan demografi karakteristik responden berdasarkan: jenis kelamin, usia (umur), pendidikan terakhir, wilayah organisasi, jabatan pada saat mengisi kuesioner penelitian ini, dan yang terakhir yaitu masa jabatan tersebut.

4.3. Analisis Deskriptif

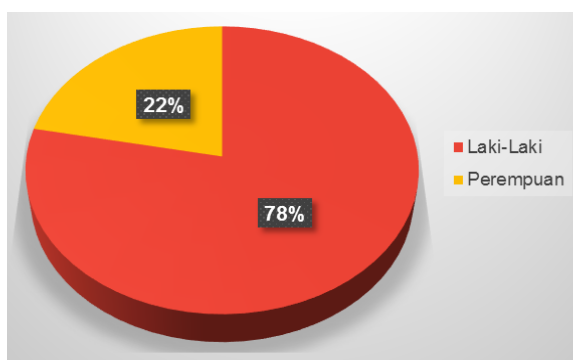
4.3.1. Jenis Kelamin Responden

Pada Tabel 4.1 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Laki-laki (♂)	154	78%
3.	Perempuan (♀)	43	22%
Total		197	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024



Gambar 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari Tabel 4.1 dan gambar Tabel IV.1 menunjukkan bahwa nilai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin jumlah dengan nilai persentase tertinggi ada pada laki-laki dengan jumlah 154 responden dengan persentase (78%) sedangkan jumlah responden perempuan lebih rendah dengan jumlah 43 responden dengan persentase (22%). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) pemangku

kebijakan didominasi oleh laki-laki dikarenakan tuntutan karakteristik pekerjaan di dalam penelitian ini bersifat maskulin sehingga pada jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibanding perempuan .

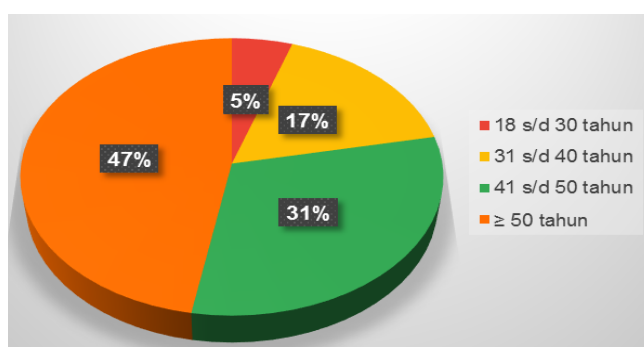
4.3.2. Rentang Usia

Pada Tabel 4.2 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan rentang usia pada saat responden mengisi jawaban kuesioner pada penelitian ini :

Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

No.	Usia / Umur (Tahun)	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	18 s/d 30 tahun	10	5%
2.	31 s/d 40 tahun	33	17%
3.	41 s/d 50 tahun	61	31%
4.	≥ 50 tahun	93	47%
Total		197	%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024



Gambar 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Umur)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dilihat dari tabel 4.2 dan gambar 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dengan jumlah nilai persentase tertinggi urutan pertama ada pada rentang usia ≥ 50 tahun

dengan jumlah 93 responden dengan persentase (47%) sedangkan tertinggi pada urutan kedua ada pada rentan usia 41 s/d 50 tahun dengan jumlah 61 responden dengan persentase (31%), selanjutnya tertinggi pada urutan ketiga ada pada rentan usia 31 s/d 40 tahun dengan jumlah 33 responden dengan persentase (17%), dan urutan yang terakhir ada pada rentan usia 18 s/d 30 tahun dengan jumlah 10 responden dengan persentase (5%). Dengan melihat hasil data tersebut bisa disimpulkan bahwa rentan usia yang dominan dipilih, sebagai ketentuan yang layak untuk menjadi ketua yang akhirnya bisa dijadikan responden adalah rentang usia di atas 50 tahun dikarenakan usia yang paling dewasa atau rentang usia tersebut lebih banyak melalui pengalaman yang bersinggungan dengan kegiatan yang ada di pasar tradisional yang menjadi objek penelitian.

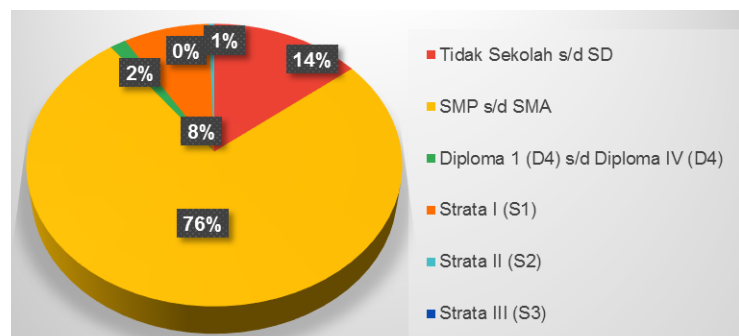
4.3.3. Pendidikan Terakhir

Pada Tabel 4.3 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada saat responden mengisi jawaban kuesioner pada penelitian ini:

Tabel 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
4.	SD s/d SMP	28	14%
5.	SMA	149	76%
6.	Diploma 1 (D4) s/d Diploma IV (D4)	3	2%
7.	Strata I (S1)	16	8%
8.	Strata II (S2)	1	1%
9.	Strata III (S3)	0	0%
Total		197	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024



Gambar 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dilihat dari tabel 4.3 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan jumlah nilai persentase tertinggi urutan pertama ada pada pendidikan SMA dengan jumlah 149 responden dengan persentase (76%) sedangkan tertinggi pada urutan kedua ada pada pendidikan SD s/d SMP dan dengan jumlah 28 responden dengan persentase (14%), selanjutnya tertinggi pada urutan ketiga ada pada pendidikan Strata

I (S1) dengan jumlah 16 responden dengan persentase (8%), kemudian tertinggi pada urutan keempat ada pada pendidikan Diploma 1 (D1) s/d Diploma IV (D4) dengan jumlah 3 responden dengan persentase (2%), kemudian tertinggi pada urutan kelima ada pada pendidikan dengan Strata II (S2) jumlah 1 responden dengan persentase (1%), dan urutan yang terakhir ada pada pendidikan Strata 3 (S3) jumlah 0 responden dengan persentase (0%). Dengan melihat hasil data tersebut bisa disimpulkan bahwa dominan urutan tertinggi terdapat pada pendidikan SMA. Jika disandingkan dengan rata-rata tertinggi rentang usia adalah lebih dari 50 tahun maka rata-rata ketua atau pemimpin yang dipilih oleh anggota yang ada pada organisasi pasar tradisional di Yogyakarta yang menjadi objek penelitian ini termasuk sudah cukup dalam pendidikan pada zamannya, sehingga dominan responden dari klasifikasi tingkat pendidikan sangat layak untuk dijadikan ketua anggota.

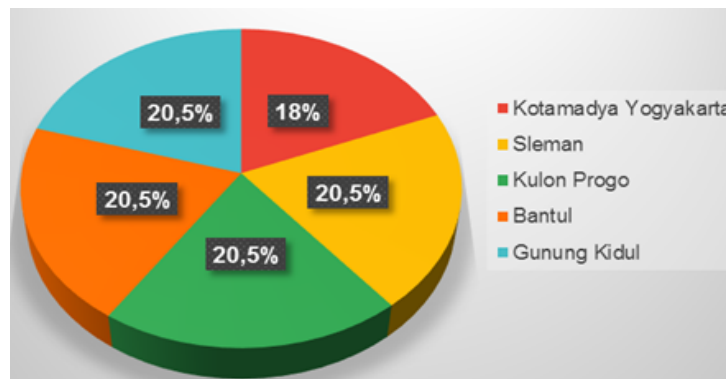
4.3.4. Wilayah Organisasi

Pada Tabel 4.4 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan wilayah organisasi di Kabupaten dan Kotamadya di DIY pada saat responden mengisi jawaban kuesioner pada penelitian ini:

Tabel 4 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah Organisasi

No.	Kabupaten Di DIY	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Kotamadya Yogyakarta	37	18%
2.	Sleman	40	20.5%
3.	Kulon Progo	40	20.5%
4.	Bantul	40	20.5%
5.	Gunung Kidul	40	20.5%
Total		197	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024



Gambar 4 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dilihat dari Tabel 4.4 dan gambar 4V.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan wilayah organisasi di Kabupaten di DIY dengan jumlah nilai persentase yang cukup sama di 4 wilayah organisasi yaitu pada 4 Kabupaten diantaranya : Sleman, Bantul, Kulon Progo dan Gunung Kidul memiliki nilai responden dengan jumlah 40 responden dengan persentase 20.5% dan sisanya yaitu ada pada Kotamadya sejumlah 37 responden dengan persentase 18%. Pada Kotamadya ditemukan 3 responden

yang tidak lolos untuk dihitung pada tabulasi data sehingga menyebabkan nilainya paling rendah dibanding Kabupaten lainnya.

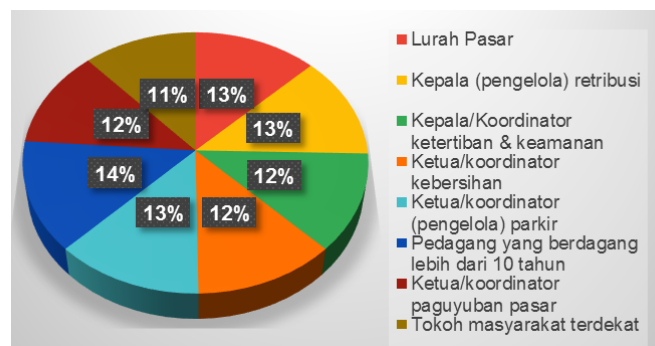
4.3.5. Jabatan Responden

Pada Tabel 4.5 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jabatan terakhir pada saat responden mengisi jawaban kuesioner pada penelitian ini:

Tabel 4 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan Terakhir	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Lurah pasar	25	13%
2.	Kepala (pengelola) retribusi	25	13%
3.	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	24	12%
4.	Ketua/koordinator kebersihan	24	12%
5.	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	25	13%
6.	Ketua/koordinator paguyuban pasar	24	142%
7.	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	27	14%
8.	Tokoh masyarakat terdekat	23	12%
Total		197	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024



Gambar 4 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dilihat dari Tabel 4.5 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan dengan jumlah nilai persentase tertinggi urutan pertama ada pada jabatan Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun dengan jumlah 27 responden dengan persentase (14%) sedangkan tertinggi pada urutan kedua ada pada jabatan Lurah pasar, Kepala (pengelola) retribusi, dan Ketua/koordinator (pengelola) parkir dengan jumlah 25 responden dengan persentase (13%), selanjutnya tertinggi pada urutan ketiga ada pada jabatan Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan , Ketua/koordinator kebersihan, Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun dan Tokoh masyarakat terdekat dengan jumlah 75 responden dengan persentase (12%), Hal tersebut terjadi dikarenakan beberapa responden tidak terdapat di lokasi sehingga ada beberapa yang diwakilkan tetapi tidak melebihi jumlah kuesioner yang ditetapkan dan pengambilan survei responden sudah memenuhi syarat sesuai jabatan.

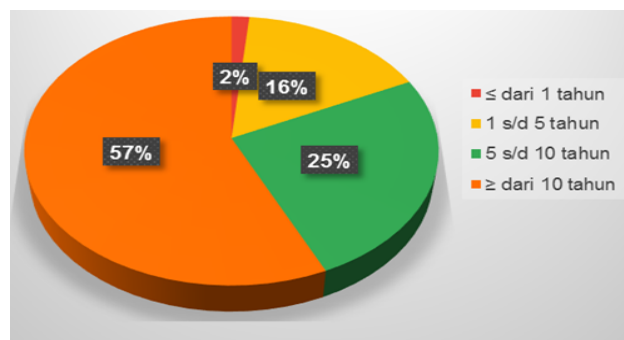
4.3.6. Masa Jabatan Responden

Pada Tabel 4.6 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa jabatan responden pada saat responden mengisi jawaban kuesioner pada penelitian ini:

Tabel 4 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan Responden

No.	Masa Jabatan (Tahun)	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
10.	$\leq$ dari 1 tahun	3	2%
11.	1.1 s/d 3 tahun	32	16%
12.	3.1 s/d 5 tahun	50	25%
13.	$\geq$ dari 5 tahun	112	57%
Total		197	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024



Gambar 4 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan Terakhir

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

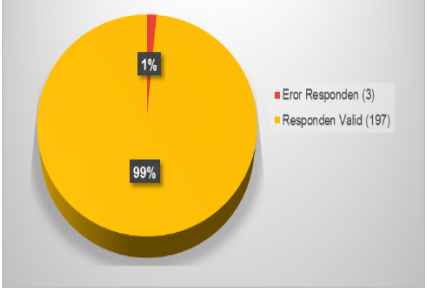
Dilihat dari Tabel 46 dan gambar 4.6 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa jabatan dengan jumlah nilai persentase tertinggi urutan pertama ada pada masa jabatan $\geq$ dari 5 tahun dengan jumlah 112 responden dengan persentase (57%) sedangkan tertinggi pada urutan kedua ada pada masa jabatan 3.1 s/d 5 tahun dengan jumlah 50 responden (25%), selanjutnya tertinggi pada urutan ketiga ada pada masa jabatan 1.1 s/d 3 tahun dengan jumlah 32 responden (16%), kemudian tertinggi pada urutan keempat dan terakhir pada masa jabatan $\leq$ dari 1 tahun dengan jumlah 3

responden (2%). Data tersebut menunjukkan bahwa masa jabatan yang paling tinggi masih berada di masa jabatan lebih dari 5 tahun, faktor di lapangan juga menunjukkan beberapa jabatan dapat terulang atau terjadi *rolling* jabatan tetapi masih dalam satu wilayah atau Kabupaten.

4.2. Responden Yang Telah Berhasil Melewati *Screening*

Sumber daya data (SSD) yang telah masuk berdasarkan data jawaban yang diisi oleh responden melalui kuesioner yang dikumpulkan pada bulan November 2024 ($\pm$ 1 bulan), telah terkumpul sebanyak 200 responden yang berhasil mengisi kuesioner. Dan yang dinyatakan lolos berhasil melalui pertanyaan *screening* 1 jumlahnya adalah 199 responden. Selanjutnya untuk responden yang lolos pada pertanyaan *screening* 2 dan 3 (pertanyaan awal sampai dengan akhir kuesioner) Sebanyak 197 responden. Beberapa pertanyaan *Screening* yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini terdapat di lampiran Tabel 4.7 :

Tabel 4 7 Pertanyaan Screening

No.	Uraian	Chart 2-D Pie
1.	Apakah anda mengerti tentang revitalisasi pasar tradisional?	 Gambar 4 7 Screening
2.	Apakah anda pernah terlibat dalam kegiatan revitalisasi pasar tradisional?	
3.	Apakah anda pernah menyampaikan motivasi, menerapkan inovasi dan menyampaikan aspirasi para anggota mengenai kegiatan revitalisasi pasar tradisional?	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pengelolaan analisis data penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak aplikasi AMOS (*analysis of moment structures*) responden yang berhasil yang dinyatakan lolos dan sesuai syarat melewati pertanyaan *screening* 1 dan 2 sejumlah 197 responden dengan persentase 99%. Dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan sejumlah 200 responden, dikarenakan terjadi beberapa kendala di lapangan ketika pengisian kuesioner terdapat responden yang kurang memahami dalam mengisi kuesioner sehingga 3 kuesioner dengan persentase (1%) dinyatakan tidak memenuhi syarat dan tidak dapat ditambahkan ke dalam pengelolaan perhitungan dalam analisis data. Data responden tersebut terdapat pada bagian lampiran dalam penelitian

4.3. Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel penelitian

Analisis jawaban responden dapat menggambarkan gambaran variabel yang didasari beberapa jawaban responden yang berkaitan dengan item-

item pertanyaan berdasarkan pada indikator yang akan diteliti oleh peneliti. Kecenderungan jawaban responden akan terlihat untuk semua variabel penelitian.

Klasifikasi kategori jawaban responden dapat dilakukan dengan cara menghitung terlebih dahulu interval (i) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\sum \text{kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

$$(i) = 0,8$$

$$(i) = 0,8$$

Maka dapat dijadikan menjadi 5 kategori, diantaranya:

Tabel 4 8 Kategori Jawaban

No.	Variabel	Nilai Rata-Rata
(1)	(2)	(3)
1.	Sangat tidak baik	1,00 - 1,79
2.	Tidak baik	1,80 - 2,59
3.	Cukup baik	3,00 - 3,39
4.	Baik	3,40 - 4,19
5.	Sangat baik	4,20 - 5,00

Berdasarkan interval (i) dengan rumus, maka dapat dikategorikan:

1. Nilai 1,00 s.d 2,33 masuk dalam kategori sangat tidak baik
2. Nilai 2,34 s.d 2,67 masuk dalam kategori tidak baik
3. Nilai 3,68 s.d 5,00 masuk dalam kategori cukup baik
4. Nilai 3,68 s.d 5,00 masuk dalam kategori baik
5. Nilai 3,68 s.d 5,00 masuk dalam kategori sangat baik

Keterangan lebih lanjut dijelaskan pada Tabel 4.9 :

Tabel 4 9 Kategori Rata-Rata Jawaban

No.	Variabel	Nilai Rata-Rata	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Modal sosial (<i>social capital</i>) (MS)	4,23	sangat baik
2.	Pemberdayaan tim (<i>team empowerment</i>) (PT)	4,11	baik
3.	Ketahanan organisasi (<i>Organizational Resilience</i>)	3,89	baik
4.	Inovasi Organisasi (<i>Organizational Innovation</i>) (IO)	3,92	baik
5.	Kinerja Organisasi (<i>Organization Performance</i>) (KJO)	3,90	baik

Sumber: Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan nilai interval (i) dengan penggunaan rumus di atas maka dapat dikelompokkan menjadi:

1. Modal sosial (MS) memiliki nilai 4,23 termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Pemberdayaan tim (PT) memiliki nilai 4.11 termasuk dalam kategori baik
3. Ketahanan Organisasi (TO) memiliki nilai 3,89 termasuk dalam kategori baik
4. Inovasi Organisasi (IO) memiliki nilai 3,92 termasuk dalam kategori baik
5. Kinerja Organisasi (KJO) memiliki nilai 3,90 termasuk dalam kategori baik

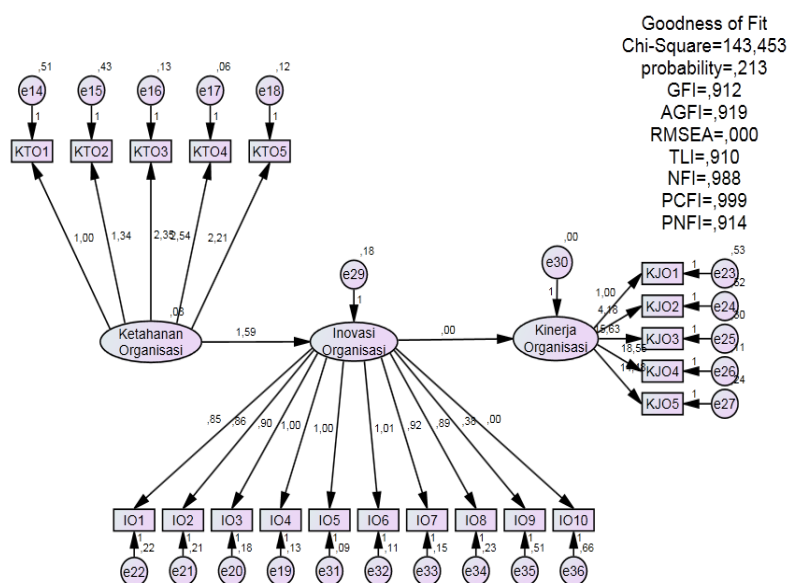
4.4. Analisis Inferensial

4.4.1. Pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*)

Dalam analisis diferensial pada penelitian ini terdiri dari pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA), pengujian validitas dan reliabilitas serta pengukuran nilai struktural model, pengujian hipotesis, pengujian korelasi, dan pengujian yang terakhir yaitu indeks *Goodness of Fit Test* (GoFT). Berikut beberapa hasil pengujian yang dilakukan beserta analisis:

1. Pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) Anteceden

Ketahanan Organisasi



Gambar 4 8 Hasil Pengujian CFA Anteceden Ketahanan Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) dalam penelitian ini digambarkan antededen ketahanan organisasi

nilainya telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitas dan pada nilai indeks *goodness of fit test (GoFT)* tes-nya, sehingga bisa dikatakan layak kemudian diproses lebih lanjut dengan tujuan pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) telah berhasil. Dan untuk menguji apakah indikator-indikator yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel latihannya (kontruksnya) sudah konsisten dan berada pada dalam kontruksnya tersebut atau tidak. Pada pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA), peneliti juga menguji apakah data Fit dengan model yang telah dibentuk sebelumnya atau tidak. Jadi pada pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) anteseden ketahanan organisasi dapat berhasil dengan baik, dan untuk indikator-indikator yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya tetap konsisten berada dalam kontruksnya, serta data Fit dengan model yang telah dibentuk sebelumnya. Berikut merupakan gambaran hasil komparasi *Goodness of Fit* (GoFT) yang telah ditunjukkan pada Tabel 4.10:

Tabel 4 10 Pengujian CFA Anteseden Ketahanan Organisasi

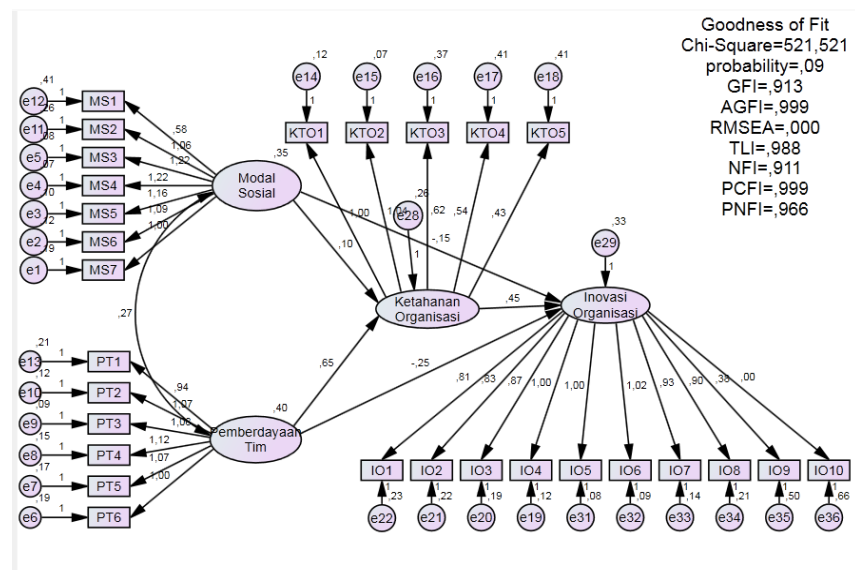
No .	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Of Values</i>	Hasil Awal	Hasil Akhir	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	X ² (<i>chi-square</i>)	$\leq \alpha.df (\leq X^2) (N-1).FMIN$	731,440	143,453	Fit
2.	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$	,000	,213	Fit
3.	GFI	$\geq 0,90$	,639	,912	Fit
4.	AGFI	$\geq 0,90$	,549	,919	Fit
5.	CFI	$\geq 0,90$	,718	,999	Fit
6.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	,681	,910	Fit
7.	NFI	$\geq 0,90$	,665	,988	Fit
8.	RMSEA	$\leq 0,08$	,158	,000	Fit
9.	RMR	$\leq 0,05$	,053	,000	Fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

2. Pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) Mediasi

Ketahanan Organisasi

Pada gambar berikut merupakan gambaran hasil pengujian dari mediasi ketahanan organisasi yang direpresentasikan pada gambar 4.11



Gambar 4 9 Hasil Pengujian CFA) Mediasi Ketahanan Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) dalam penelitian ini menggambarkan mediasi ketahanan organisasi nilainya telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitas dan pada nilai indeks *Goodness of Fit test* GoFT tes-nya, sehingga bisa dikatakan layak kemudian diproses lebih lanjut dengan tujuan pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) telah berhasil. Dan untuk menguji apakah indikator-indikator yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel latihannya (kontruksnya) sudah konsisten dan berada pada dalam kontruksnya tersebut atau tidak. Selain pada uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), peneliti juga menguji apakah data Fit dengan model yang telah dibentuk sebelumnya atau

tidak. Indikator-indikator yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya tetap konsisten berada dalam kontraknya, serta data Fit dengan model yang telah dibentuk sebelumnya. Berikut merupakan gambaran hasil komparasi *Goodness of Fit (GoFT)* yang telah ditunjukkan pada Tabel 4.11:

Tabel 4 11 Hasil Pengujian CFA Mediasi Ketahanan Organisasi

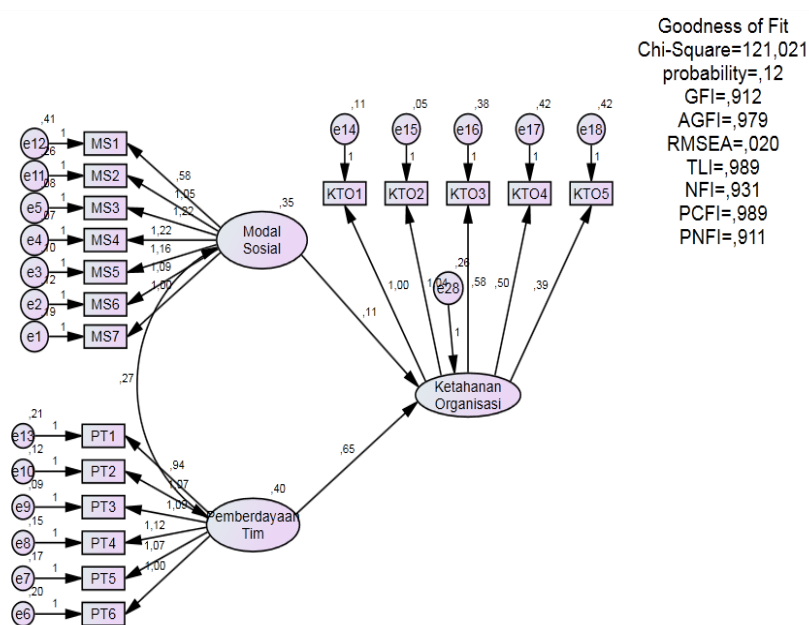
No .	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cutt Of Values</i>	Hasil Awal	Hasil Akhir	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	X ² (<i>chi square</i>)	$\leq \alpha.df (\leq X^2)(N-1).FMIN$	1848,190	521,521	Fit
2.	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$	,000	,09	Fit
3.	GFI	$\geq 0,90$	,514	,913	Fit
4.	AGFI	$\geq 0,90$	,426	,999	Fit
5.	CFI	$\geq 0,90$	,651	,999	Fit
6.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	,617	,988	Fit
7.	NFI	$\geq 0,90$	,606	,911	Fit
8.	RMSEA	$\leq 0,08$	,181	,000	Fit
9.	RMR	$\leq 0,05$	,078	,000	Fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) konsekuensi ketahanan organisasi yang direpresentasikan pada Gambar 4.11.

3. Pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) Konsekuensi Ketahanan Organisasi

Pada gambar berikut merupakan gambaran hasil pengujian dari konsekuensi ketahanan organisasi yang direpresentasikan pada gambar 4.10



Gambar 4 10 Hasil Pengujian CFA Konsekuensi Ketahanan Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil dari pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) dalam penelitian ini menggambarkan konsekuensi ketahanan organisasi nilainya telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitas dan pada nilai indeks *Goodness of Fit test* GoFT tesnya, sehingga bisa dikatakan layak kemudian diproses lebih lanjut dengan tujuan pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) telah berhasil. Selain uji pada *confirmatory factor analysis* (CFA), peneliti juga menguji apakah data *fit* dengan

model yang telah dibentuk sebelumnya atau tidak. Dan untuk indikator-indikator yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya tetap konsisten berada dalam kontraknya, serta data *fit* dengan model yang telah dibentuk sebelumnya. Berikut merupakan gambaran hasil komparasi *goodness of fit (GoFT)* yang telah ditunjukkan pada Tabel 4.12.

Tabel 4 12 Pengujian CFA konsekuensi Ketahanan Organisasi

No.	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Of Values</i>	Hasil Awal	Hasil Akhir	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	X ² (<i>chi square</i>)	$\leq \alpha.df (\leq X^2) (N-1).FMIN$	978,614	121,021	Fit
2.	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$	,000	,12	Fit
3.	GFI	$\geq 0,90$	,571	,912	Fit
4.	AGFI	$\geq 0,90$	,444	,979	Fit
5.	CFI	$\geq 0,90$	,697	,999	Fit
6.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	,648	,989	Fit
7.	NFI	$\geq 0,90$	,667	,931	Fit
8.	RMSEA	$\leq 0,08$	,219	,020	Fit
9.	RMR	$\leq 0,05$	,068	,000	Fit

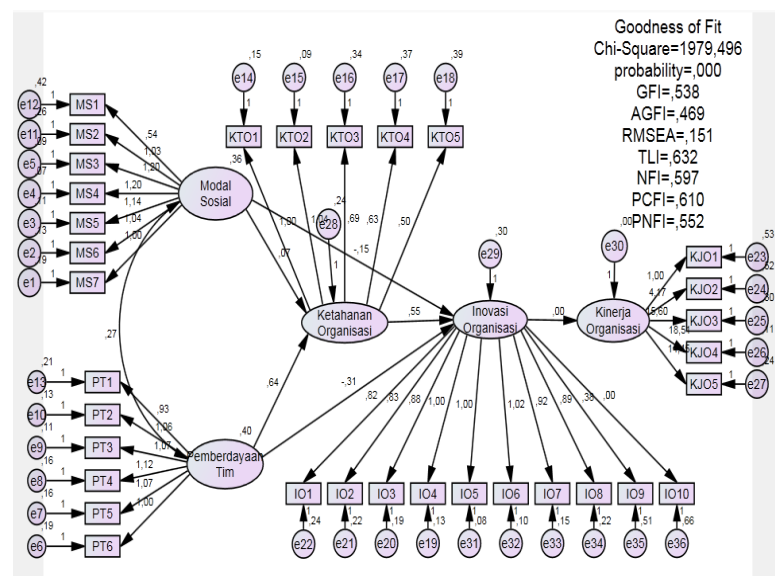
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Demikian hasil dari pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) pada penelitian ini yang berkaitan dengan pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) anteseden ketahanan organisasi, pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) mediasi ketahanan organisasi dan pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) konsekuensi ketahanan organisasi. Pada

bagian anteseden (khususnya pada delta) terdapat penambahan 2 buah modifikasi indeks (MI) pada bagian variabel konsekuensi ketahanan organisasi (khususnya pada bagian epsilon) terdapat 1 buah modifikasi indeks (MI).

4.4.2. Pengujian Indeks GoFt (*Goodness of Fit*)

Dalam gambar 4.11 berikut menggambarkan hasil pengujian Indexs GoFt (*Goodness of Fit*) *goodness of fit test* (GoFT) indeks dari penelitian ini:

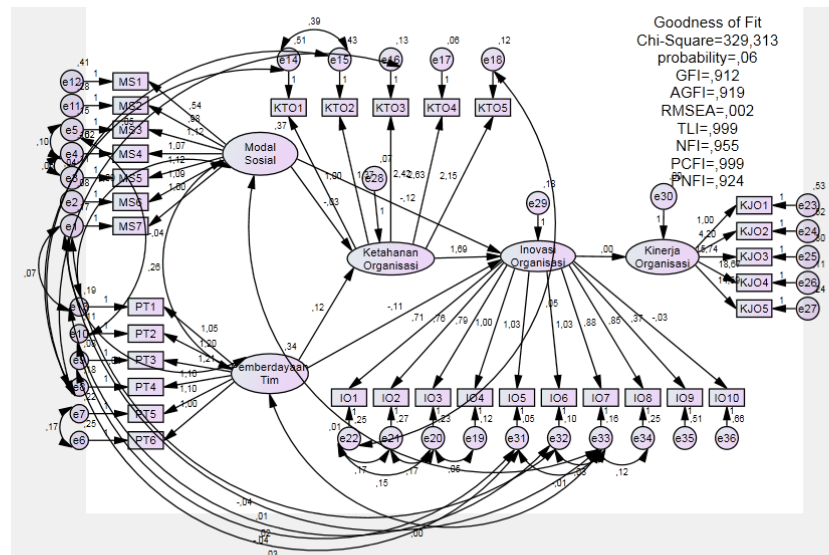


Gambar 4.11 Hasil Uji Full Model SEM Antesedent dan Konsekuensi Ketahanan Organisasi (MI 21)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada Pengujian model yang dilakukan, didapatkan *goodness of fit* yang belum memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengolahan data, sehingga peneliti melakukan perbaikan model untuk

mendapatkan model yang *fit*. Model yang dihasilkan dicantumkan pada gambar IV.12 dibawah ini.



Gambar 4.12 Hasil Uji Full Model SEM Anteseden dan Konsekuensi Ketahanan Organisasi (MI 2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada gambar 4.12 di atas menunjukkan hasil dari pengujian *full model* SEM anteseden dan konsekuensi ketahanan organisasi untuk modification index MI 2 dengan hasil yang lebih baik daripada hasil dari *modification index* MI 1, hasil *goodness of fit test* (GoFT) tersebut indeksinya dinilai lebih baik daripada model M1, dengan hasil yang didapatkan pada pengujian pengujian M2, hasil yang didapatkan telah fit dan memenuhi asumsi uji SEM.

Jika asumsi *structural equation modeling* (SEM) telah terpenuhi yaitu pada pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) maka langkah yang akan dilakukan selanjutnya adalah melakukan pengujian dengan menggunakan beberapa *indeks* kesesuaian

(*fit*) dengan tujuan untuk mengukur tingkat “kebenaran” dan “keaslian” model yang diajukan. Pengujian tersebut juga biasanya dikenal dengan pengujian uji *goodness of fit* (GoF). Berikut merupakan hasil pengujian *indeks goodness of fit test* (GoFT) yang dapat dilihat dalam Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4 13 Hasil Uji Full Model Ketahanan Organisasi

No	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cul. t Of Values</i>	Hasil Awal	Hasil Akhir	Kesimpulan M1	Kesimpulan M2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)
1.	X ² (<i>chi square</i>)	$\leq \alpha.df (\leq X^2) (N-1).FMIN$	1979,486	329,213	<i>Belum Fit</i>	<i>Fit</i>
2.	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$	,000	,060	<i>Belum Fit</i>	<i>Fit</i>
3.	GFI	$\geq 0,90$	,538	,912	<i>Belum Fit</i>	<i>Fit</i>
4.	AGFI	$\geq 0,90$	,469	,919	<i>Belum Fit</i>	<i>Fit</i>
5.	CFI	$\geq 0,90$	,660	,999	<i>Belum Fit</i>	<i>Fit</i>
6.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	,632	,999	<i>Belum Fit</i>	<i>Fit</i>
7.	NFI	$\geq 0,90$	,597	,955	<i>Belum Fit</i>	<i>Fit</i>
8.	RMSEA	$\leq 0,08$	,151	,042	<i>Belum Fit</i>	<i>Fit</i>
9.	RMR	$\leq 0,05$	,069	,031	<i>Belum Fit</i>	<i>Fit</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dilihat dari Tabel 4.13 di atas menyimpulkan bahwa tingkat penerimaan (*fit*) dalam model MI1 dan MI 2 yaitu: X², CMIN/DF,TLI atau NNFI, IFI, RMSEA, dan RMR, mempunyai tingkat penerimaan *marginal fit* dalam model diantaranya: GFT, AGFI, dan NFI. Dan untuk tingkat penerimaan *unfit* dalam uji pertama ada pada semua index, sehingga dilakukan uji M2. Pada pengujian tersebut didapatkan *goodness of fit* yang memenuhi syarat. Berikut merupakan beberapa penjelasan yang lebih lengkap dan detail yang lebih mendalam berkaitan dengan hasil pengujian *indeks goodness of fit test* (GoFT) dengan model MI 1 dan MI 2 yaitu:

1. ***Chi square* (X^2)** hasil pengujiannya bergantung pada besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian, dikarenakan *chi square* sangat sensitif terhadap besarnya sampel tersebut. Model penelitian bisa dikatakan baik jika nilai yang dihasilkan dari uji *chi square* ini kecil. Jika semakin kecil nilai dari *chi square* yang dihasilkan maka semakin baik model yang digunakan di dalam penelitian ini, (Hair, 2014). Hasil *chi square* dalam penelitian ini adalah 329,213. Hasil dari X^2 tersebut menunjukkan bahwa tingkat dari penerimaan dikategorikan (*fit*), karena nilai yang dihasilkan kurang dari atau sama dengan (lebih kecil) dari nilai *cut of value* yaitu sebesar $\leq 667,998$.
2. ***Significancy probability* (sig. Probability / probabilitas)** pada AMOS merupakan suatu kebolehjadian / peluang / *chance* / *opportunity* pada perangkat *software* SEM-AMOS yang mempunyai nilai *cut of value* standar sebesar $\geq 0,05$. Sehingga semakin tinggi nilai/hasil *significancy probability*, maka nilai/hasilnya semakin baik, begitu juga sebaliknya. Hasil signifikansi probabilitas pada penelitian ini adalah ,060. Hasil *significancy probability* tersebut menunjukkan bahwa tingkat dari penerimaan dikategorikan *fit*, karena nilai yang dihasilkan lebih dari nilai *cut of value* yaitu sebesar $\geq 0,05$.
3. **GFI (*Goodness Of fit Index*)** merupakan *Goodness of feed index/indeks* kesesuaian (*feed index*) yang akan menghitung

proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh *matrix ke varians* populasi yang telah terestimasi. GFI merupakan sebuah ukuran *non statistical* yang mempunyai rentang 0 (*poor fit*) sampai dengan (s.d) 1,0 (*perfect fit*). Dan nilai yang paling tinggi dalam indeks ini menunjukkan bahwa sebuah *better fit*, sedangkan nilai besaran antara 0,80 s.d. 0,90 merupakan *marginal fit* (Hair, 2014). Nilai dari GFI pada penelitian ini sebesar 0,912. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan ke dalam *marginal fit*, karena nilai yang dihasilkan mendekati nilai kriteria *cut of value* yaitu sebesar $\geq 0,90$.

4. **AGFI** (*adjusted goodness of fit index*) merupakan analog dari R^2 yang terdapat dalam regresi berganda. Fit indek dapat di *adjust* terhadap *degree of freedom* yang telah tersedia untuk menguji tedukung atau tidaknya model GFI ataupun AGFI merupakan kriteria yang memperhitungkan proporsi daripada varians dalam sebuah matriks kovarians sampel. Nilai sebesar 0,95 bisa diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik (*good overall model fit*). Sedangkan besaran pada nilai antara 0,90 s.d. 95 menunjukkan tingkatan yang cukup (*adequate fit*). Dan pada besaran nilai antara 0,80 s.d. 95 adalah *marginal fit* (Ghazali,2024; Haryono, 2019). Di dalam penelitian ini nilai AGFI sebesar 0,919. Hasil dari AGFI tersebut menunjukkan

bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit*, karena nilai yang dihasilkan lebih dari satu atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria *cut of value*, yaitu sebesar $\geq 9,00$.

5. **CFI** (*comparative fit index*) adalah besaran indek yang mempunyai nilai rentang sebesar 0 s.d. 1, di mana jika nilai semakin mendekati angka 1 mengindikasikan tingkat *fit* yang paling tinggi yakni *very good fit*. Karena nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,90$. Dan keunggulan dari indeks ini adalah besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel, sehingga sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model (Hair, 2014; Haryono 2019). Dan pada penelitian ini nilai CFI memiliki nilai sebesar 0,999. Sehingga hasil CFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit*, karena nilai yang dihasilkan lebih dari satu atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria *cut of value*, yaitu sebesar $\geq 9,00$.
6. **TLI** (*Tucker-Lewis index*) atau NNFI (*Non normed index*) adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan pada sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model*. Nilai yang direkomendasikan untuk acuan yang terdukung pada sebuah model adalah penerimaannya $\geq 0,90$, dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *very good fit* (Hair, 2014). Pada penelitian ini TLI memiliki nilai sebesar 0,999. Hasil TLI/NNFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan

fit, karena nilai yang dihasilkan lebih dari satu atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria *cut of value*, yaitu sebesar $\geq 9,00$.

7. **NFI** (*normed fit index*) adalah ukuran perbandingan antara *proposed model* dan *null model*. Nilai pada NFI bervariasi dari 0 (*no fit at all*) sampai 1,0 (*perfect fit*). Seperti halnya nilai TLI, tidak ada nilai *absolute* yang bisa digunakan sebagai standar tetapi pada umumnya direkomendasikan sama atau $> 0,90$ (Hair, 2014; Haryono 2019). Pada penelitian ini mempunyai nilai NFI sebesar 0,955. Hasil dari NFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan fit, karena nilai yang dihasilkan lebih dari satu atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria *cut of value*, yaitu sebesar $\geq 9,00$.

8. **RMSEA** (*the root-mean square error of approximation*) adalah sebuah indeks yang bisa digunakan untuk mengkompensasi *chi square* statistik ke dalam sampel yang lebih besar. Nilai RMSEA menunjukkan *good of fit* yang bisa diharapkan, jika model di estimasi dalam populasi. nilai rmsea lebih kecil/ kurang dari sama dengan $\leq 0,08$ adalah indeks yang mendukung model untuk menunjukkan sebuah *close of fit* dari model tersebut berdasarkan *degree of freedom* (Hair, 2014). Pada penelitian ini RMSEA mempunyai nilai 0,042. Hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan bisa dikategorikan *fit*, karena nilai yang

dihasilkan kurang dari atau sama dengan (lebih kecil) dari kriteria nilai *cut of value* sebesar $\leq 0,08$.

9. **RMR/RMSR** (*the root mean square/ the root mean square residual*) adalah nilai rata-rata residual yang bisa diperoleh dari pencocokan matriks *varians-kovarians* dengan matriks varian-kovarians yang diamati, sehingga sulit untuk diinterpretasikan. *Standardised* RMR Dapat mewakili nilai rata-rata dari seluruh *residuals* dan mempunyai nilai rentan dari 0 s.d. 1. Model ini mempunyai kecocokan baik (*good fit*) akan mempunyai nilai *standardised* $RMR/RMSR \leq 0.05$ (Wijayanto, 2008). Pada penelitian RMR/RMSR mempunyai nilai 0,031. Hasil nilai tersebut bisa dikategorikan *fit*, karena nilai yang dihasilkan kurang dari atau sama dengan (lebih kecil) dari kriteria nilai *cut of value* sebesar $\leq 0,05$.

4.4.3. Pengujian Normalitas

Berikut merupakan hasil dari pengujian normalitas yang bisa dilihat pada Tabel IV.15 di bawah ini:

Tabel 4 14 Uji Normalitas

No.	Variabel	Min	Maks	Skew	e.r	Kurtosis	e.r.
1.	MS1	2	5	-0,722	-3,423	-0,124	-0,295
2.	MS2	2	5	-0,463	-2,196	-0,334	-0,792
3.	MS3	1	5	0,183	0,869	-0,599	-1,42
4.	MS4	2	5	-0,751	-3,564	0,069	0,163
5.	MS5	2	5	-0,491	-2,327	-0,438	-1,038
6.	MS6	2	5	-0,783	-3,716	-0,078	-0,186
7.	MS7	1	5	-0,24	-1,141	-0,608	-1,442
8.	PT1	2	5	-0,239	-1,134	-0,493	-1,169
9.	PT2	2	5	-0,301	-1,428	-0,276	-0,653
10.	PT3	1	5	-0,456	-2,162	-0,34	-0,807
11.	PT4	1	5	0,353	1,672	-0,665	-1,577
12.	PT5	1	5	-0,008	-0,038	-0,298	-0,706
13.	PT6	1	5	0,27	1,282	-0,666	-1,579
14.	KTO1	1	5	0,343	1,626	-0,617	-1,462
15.	KTO2	1	5	-0,854	-4,05	0,56	1,327
16.	KTO3	1	5	-0,182	-0,866	-0,474	-1,125
17.	KTO4	2	5	-0,781	-3,705	-0,11	-0,261
18.	KTO5	2	5	-0,459	-2,176	-0,405	-0,96
19.	IO1	2	5	-0,539	-2,557	0,317	0,751
20.	IO2	1	5	-0,034	-0,162	-0,644	-1,527
21.	IO3	1	5	-0,651	-3,09	-0,28	-0,665
22.	IO4	1	5	-0,321	-1,52	-0,661	-1,567
23.	IO5	2	5	-0,365	-1,732	0,059	0,14
24.	IO6	2	5	-0,133	-0,633	-0,313	-0,743
25.	IO7	1	5	-0,177	-0,839	-0,199	-0,472
26.	IO8	1	5	-0,152	-0,721	-0,123	-0,293
27.	IO9	2	5	-0,147	-0,696	-0,636	-1,509
28.	IO10	1	5	-0,854	-4,05	0,56	1,327

29.	KJO1	1	5	-0,138	-0,654	-0,375	-0,89
30.	KJO2	2	5	-0,424	-2,011	-0,505	-1,198
31.	KJO3	2	5	-0,713	-3,384	-0,204	-0,484
32.	KJO4	2	5	-0,606	-2,874	-0,264	-0,625
33.	KJO5	2	5	-0,738	-3,502	0,215	0,51
<i>Multivariate</i>						12,666	1,860

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel IV.14 di atas menunjukkan bahwa perolehan hasil uji normalitas data secara *univariate* (satu variabel), di mana mayoritas data berdistribusi normal karena nilai c.r yang dihasilkan lebih kecil dari ketentuan $\pm 2,58$. Pada nilai ambang/ketentuan tersebut bisa dikatakan normal jika nilai critical ratio (c.r) untuk skewness (kemiringan) atau untuk kurtosis (keruncingan) tidak lebih dari 2,58 (Hair, 2018). Sama seperti halnya dengan normalitas data secara multivariat (multivariabel / banyak variabel) yang menunjukkan bahwa nilai c.r tidak melebihi ketentuan $\pm 2,58$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi secara normal, baik secara *univariate* ataupun secara *multivariate*.

4.4.4. Pengujian Validitas

Pada uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang telah disusun dapat mewakili variabel yang sudah diukur. Pengujian validitas menggunakan *loading factor* dari perhitungan dengan bantuan perangkat lunak yaitu *analysis moment of structures* (AMOS), sehingga diharapkan seluruh item pertanyaan memenuhi nilai yang disarankan dan

indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dapat dikatakan valid (sahih).

Pada tahap pengujian ini peneliti menggunakan model *first order*, dimana pada model tersebut indikator yang diimplementasikan adalah beberapa item yang secara langsung dapat mengukur konstraknya. Dari hasil uji validitas tersebut bersumber pada pengujian dengan perangkat lunak *analysis moment of structure* (AMOS) menggunakan model penelitian modifikasi indeks, sehingga diperoleh hasil dan model yang terbaik. nilai pada outer model dapat dilakukan dengan cara menilai *convergent validity*, Hal tersebut bisa diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur dengan nilai *loading factor* yaitu > 0.70 adalah nilai yang direkomendasikan, akan tetapi nilai $> 0,50$ s.d. $0,60$ masih bisa ditolerir di mana sepanjang model masih dalam pengembangan (Sekaran, 2013; Hair, 2014). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan nilai *loading factor* $\geq 0,50$.

Tabel 4 15 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai	No.	Variabel	Nilai
1	MS1	0,456	1	MS2	0,748
2	MS2	0,748	2	MS3	0,87
3	MS3	0,87	3	MS4	0,854
4	MS4	0,854	4	MS5	0,897
5	MS5	0,897	5	MS6	0,923
6	MS6	0,923	6	MS7	0,825
7	MS7	0,825	7	PT1	0,811
8	PT1	0,811	8	PT2	0,902
9	PT2	0,902	9	PT3	0,926
10	PT3	0,926	10	PT4	0,845
11	PT4	0,845	11	PT5	0,804
12	PT5	0,804	12	PT6	0,754
13	PT6	0,754	13	KTO3	0,872
14	KTO1	0,347	14	KTO4	0,946
15	KTO2	0,485	15	KTO5	0,85
16	KTO3	0,872	16	IO1	0,659
17	KTO4	0,946	17	IO2	0,67
18	KTO5	0,85	18	IO3	0,716
19	IO1	0,659	19	IO4	0,869
20	IO2	0,67	20	IO5	0,947
21	IO3	0,716	21	IO6	0,898
22	IO4	0,869	22	IO7	0,808
23	IO5	0,947	23	IO8	0,724
24	IO6	0,898	24	KJO1	0,051
25	IO7	0,808	25	KJO3	0,73
26	IO8	0,724	26	KJO4	0,905
27	IO9	0,304	27	KJO5	0,743
28	IO10	-0,023			
29	KJO1	0,051			
30	KJO2	0,212			
31	KJO3	0,73			
32	KJO4	0,905			
33	KJO5	0,743			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa hampir keseluruhan indikator konstruk eksogen dan endogen yang digunakan pada

penelitian ini sudah memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,5$ yang ditetapkan peneliti. 7 indikator yaitu MS1, KTO1, KTO2, KJO1, KJO2, IO9, IO10 memiliki nilai *loading factor* $< 0,5$. sehingga indikator tersebut harus dihilangkan untuk melanjutkan pada tahap reliabilitas. Setelah menghilangkan ke 7 indikator tersebut, didapatkan seluruh indikator sudah valid.

4.4.5. Pengujian Korelasi

Di dalam uji multikolinearitas mewajibkan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar di antara variabel-variabel independen. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah menganalisis apakah model penelitian memiliki korelasi antara setiap variabel bebas/independen/ eksogen. Multikolinearitas sendiri dapat terlihat dari nilai koefisien korelasi antar variabel independen yang diperoleh $\leq 0,85$, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa model di dalam penelitian dikatakan tidak memenuhi asumsi multikolinearitas, (Hair, 2014). Hasil uji multikolinearitas (nilai koefisien korelasi antar variabel independen yang diperoleh) terdapat pada Tabel IV.16 berikut:

Tabel 4 16 Hasil Pengujian Korelasi

No	Variabel	Nilai Estimasi
(1)	(2)	(3)
1	Modal Sosial <--> Pemberdayaan Tim	,717

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada Tabel 4.16 di atas menunjukkan hasil output korelasi antar variabel eksogen (independen), diperoleh nilai sebesar 0,717 (MS $\Leftrightarrow$ PT. Nilai tersebut dihasilkan dari sumber output yang tertera pada lampiran. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen (eksogen) adalah 0,717. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi yang sempurna antar variabel eksogen (independen).

4.4.6. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Langsung

Hasil dari uji hipotesis bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel endogen terhadap variabel oksigen. Pengujian ini berdasar pada nilai yang terdapat pada analisis *struktur model* di dalam perangkat lunak *analysis moment of structure* (AMOS). Hasil keputusan diambil berdasarkan jika H_a terdukung dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$ dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen. Akan tetapi jika nilai signifikansi $\geq 0,5$ keputusan H_a akan tertolak dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen. Berikut merupakan hasil pengujian dari hipotesis pada penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4 17 Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Variabel	Estimasi	S.E.	C.R.	P	Keputusan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)
1.	MS→ KTO	,074	,122	,61	,541	Tidak Terdukung
2.	PT→KTO	,638	,125	5,119	***	Terdukung
3.	MS→IO	,308	,148	2,085	,037	Terdukung
4.	PT→IO	-,148	,130	-1,141	,254	Tidak Terdukung
5.	KTO→IO	,549	,120	4,587	***	Terdukung
6.	IO→ KJO	,447	,114	3,929	***	Terdukung

Catatan * Sign.(Significant) $\leq 0,05$.

*NS (Non-- Significant) $\geq 0,05$

(***= Nol tak terhingga)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada Tabel 4.17 di atas menggambarkan hasil dari pengujian hipotesis Dalam penelitian ini, dari keseluruhan 6 variabel terdapat 4 buah hipotesis yang *supported* dan terdapat dua buah hipotesis yang *not supported*. Pada perhitungan analisis AMOS hanya dapat menyimpulkan uji hipotesis secara langsung antar pengaruh variabel sehingga pada uji hipotesis secara tidak langsung menggunakan bantuan perhitungan pengujian sobel test.

2. Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Pengujian hipotesis secara tidak langsung dilakukan menggunakan *sobel test*. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Abu-Bader & Jones, 2021) dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak

langsung X ke Y lewat I. Dari hasil yang ditunjukkan pada perhitungan sobel test gambar IV.19, tidak ada pengaruh tidak langsung antara ketahanan organisasi terhadap kinerja organisasi melalui inovasi organisasi (nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$; $-0,845716032 < 1,978380405$). Dikarenakan syarat hipotesis terdukung dari Sobel Test, jika (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$), sedangkan hipotesis tidak terdukung adalah sebaliknya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga mediasi pada ketahanan organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi melalui mediasi tidak terdukung atau tidak berpengaruh.

SOBEL TEST : KTO Terhadap KJO melalui IO							
a	a ²	SEa	SEa ²	b	b ²	SEb	SEb ²
0,549	0,301401	0,12	0,0144	-0,148	0,0219	0,13	0,0169
A*B		-0,081252					
b ² *SEa ² a		0,00262848					
a ² *SEb ² a		0,006601888					
(b ² *SEa ² a)+(a ² *SEb ² a)=		0,009230368					
√(b ² *SEa ² a)+(a ² *SEb ² a)=		0,096074802					
t Hitung		-0,845716032					
T Tabel		1,978380405					

No.	Variabel	Estimasi	S.E.	C.R.	P
1.	KTO<____MS	0,074	0,122	0,611	0,541
2.	KTO<____PT	0,638	0,125	5,119	***
3.	IO<____MS	0,308	0,148	2,085	0,037
4.	IO<____KTO	-0,148	0,13	-1,141	0,254
5.	KJO<____IO	0,549	0,12	4,587	***
6.	IO<____PT	0,447	0,114	3,929	***

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh Modal Sosial terhadap Ketahanan Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa modal sosial (MS) tidak berpengaruh terhadap ketahanan organisasi (KTO) dengan nilai probability ($P: 0,541^*$). Hal tersebut menjadikan hipotesis pertama yang diajukan di dalam penelitian ini tidak terdukung atau dengan kata lain modal sosial tidak berpengaruh terhadap ketahanan organisasi.

Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang diajukan oleh peneliti tidak terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jia et al., 2020) yang menyatakan bahwa modal sosial berpengaruh terhadap ketahanan organisasi terdapat tiga dimensi dari modal sosial yang mampu mempengaruhi ketahanan organisasi diantaranya modal sosial, kognitif, struktural dan rasional yang menyimpulkan peneliti tersebut menyatakan modal sosial mempengaruhi ketahanan organisasi secara positif. Sama halnya juga penelitian ini tidak terdukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Shani, 2020) yang menyimpulkan modal sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap ketahanan organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Delilah Roque et al., 2020) yang menemukan bahwa modal sosial berpengaruh terhadap ketahanan organisasi.

Apabila terjadi suatu peristiwa yang mengancam akan ketahanan organisasi anggota tim akan berusaha mendiskusikan masalah organisasi pada jaringan sosial dengan penemuan berbagai cara untuk memperbaiki dengan tujuan mencapai keuntungan bersama (Hubber, dkk, 2018). Setelah itu berupaya memperkuat jaringan dukungan kepercayaan dalam organisasi yang mungkin

berkontribusi terhadap ketahanannya, Gu, (2018) karena jika terdapat kepercayaan maka anggota tim tidak akan takut untuk berbagi informasi mengenai insiden yang tidak berhasil.

Jika dilihat dari jawaban responden variabel modal sosial yang mempunyai nilai kategori tinggi karena mempunyai lebih dari tiga untuk variabel modal sosial, ditemukan pada indikator kelima yang berbunyi “keanggotaan dalam organisasi di lingkungan tempat tinggal” mempunyai nilai yang paling minim di antara ketujuh indikator yang lain. Sedangkan pada variabel ketahanan organisasi nilai yang paling minim terdapat pada indikator kedua yang berbunyi “kepercayaan”. Dari analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan kemungkinan dalam keanggotaan di dalam organisasi di lingkungan tempat tinggal atau dalam objek penelitian ini adalah lingkungan pasar tradisional. Beberapa lokasi di pasar tradisional setelah disurvei kemungkinan terjadi lingkungan pasar tradisional kurang nyaman untuk keanggotaan di dalam organisasi, sehingga dapat menjadikan pengaruh terhadap modal sosial dalam mempengaruhi ketahanan organisasi.

Seperti yang dijelaskan pada teori SET atau *social exchange theory* yang menimbulkan hubungan sosial antar individu ataupun organisasi akan membentuk dan mempengaruhi organisasi itu sendiri sehingga jika terjadi pertukaran negatif maka dapat mempengaruhi beberapa penyampaian informasi yang penting menjadi terganggu. Hal tersebut juga mengakibatkan ketahanan organisasi menjadi berkurang seperti para anggota kurang sigap atau kurang

peka, jika organisasinya sedang mengalami ancaman misalnya berita-berita hoax yang dapat memperkeruh suasana organisasi.

2. Pengaruh Pemberdayaan Tim terhadap Ketahanan Organisasi

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa pemberdayaan tim (PT) berpengaruh dan positif signifikan terhadap ketahanan organisasi (KO) dengan nilai positif ($P: 0,0000^*$). Hal tersebut menjadikan hipotesis kedua yang diajukan di dalam penelitian ini terdukung atau dengan kata lain pemberdayaan tim berpengaruh terhadap ketahanan organisasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H2) yang diajukan oleh peneliti terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Shani, 2020) yang menyimpulkan modal sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap ketahanan organisasi. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rodríguez-Sánchez et al., 2021) yang menemukan bahwa pemberdayaan tim mempengaruhi ketahanan organisasi. Sejalan juga pada penelitian yang dilakukan oleh (van den Berg et al., 2022) menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural berdampak positif terhadap ketahanan organisasi namun pengaruh ini bersifat kontingen berdasarkan iklim keamanan psikologi dan komitmen berkelanjutan, secara sederhana hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh pemberdayaan tim terhadap ketahanan organisasi.

Dilihat dari jawaban responden yang mempunyai kategori paling tinggi pada variabel modal sosial yang mempunyai nilai kategori lebih dari 3 ada pada indikator ketiga yang berbunyi “percaya diri” kemudian nilai minimum atau

nilai terendah terdapat pada indikator kedua yang berbunyi “kepercayaan”. Sedangkan pada variabel ketahanan organisasi nilai indikator yang paling tinggi terdapat pada indikator ke-3 yaitu yang berbunyi “sensitivitas terhadap operasi”. Kepercayaan diri pada pimpinan atau orang yang dianggap dapat membentuk kebijakan sangat diperlukan dalam penyampaian informasi terhadap anggotanya, karena jika timbul keraguan dalam penyampaian informasi dapat menimbulkan sensitivitas terhadap operasi sehingga pelaksanaan program-program tidak dapat berjalan lancar. Manfaat dari pemberdayaan tim yang dimunculkan pada indikator-indikator seperti keinginan, kepercayaan, percaya diri kredibilitas, akuntabilitas dan komunikasi harus berjalan terarah. Dari beberapa jawaban responden yang dapat disimpulkan untuk membantu pembahasan pada uji pengaruh pemberdayaan tim terhadap ketahanan organisasi di dalam penelitian ini cukup tinggi atau sudah memadai sehingga ketika diolah pada uji menggunakan AMOS menyimpulkan bahwa pemberdayaan tim mampu mempengaruhi ketahanan organisasi. Bisa disimpulkan bahwa program-program yang membentuk tim menjadi lebih kuat menjadi lebih peka akan lebih responsif untuk menghadapi ancaman-ancaman yang memperburuk ketahanan organisasi. Tim ini bisa dikatakan mempunyai prinsip dengan tujuan yang sama pada sebuah organisasi yaitu bertumbuh secara efektif dan efisien dan berkelanjutan.

3. Pengaruh Modal Sosial terhadap Inovasi Organisasi

Untuk Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa modal sosial (MS) berpengaruh dan positif signifikan terhadap ketahanan organisasi

(KTO) dengan nilai positif ($P: 0,037^*$). Hal tersebut menjadikan hipotesis yang ketiga yang diajukan di dalam penelitian ini terdukung atau dengan kata lain modal sosial berpengaruh terhadap inovasi organisasi.

Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H3) yang diajukan oleh peneliti terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wang et al., 2021) dengan hasil penelitian yang menggambarkan modal sosial berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi diantaranya inovasi eksploratif dan eksploitatif organisasi melalui stabilitas jaringan.

Dilihat dari jawaban responden pada variabel modal sosial yang mempunyai nilai kategori tertinggi karena lebih dari tiga terdapat pada indikator ke-enam yaitu yang berbunyi “pertukaran dalam sebuah aktivitas yang mengandung unsur timbal balik”, sedangkan pada variabel inovasi organisasi nilai kategori tertinggi terdapat pada indikator ketiga yaitu yang berbunyi “perubahan pasar”.

Dari analisis jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai pertukaran sosial atau sebuah aktivitas yang ditunjukkan objek pada penelitian ini yaitu perjual belian di dalam pasar tradisional mempunyai unsur timbal balik, pada aktivitas selanjutnya yaitu unsur timbal balik pada perubahan pasar. Perubahan pasar dapat dikatakan revitalisasi pasar khususnya di dalam penelitian ini adalah pasar tradisional.

Pada tiap anggota individu yang mempunyai pengaruh terhadap pasar tradisional wajib memiliki pemahaman bahwa kegiatan revitalisasi pasar merupakan kegiatan yang penting dengan tujuan mensejahterakan masyarakat.

Artinya yang berdampak pada keuntungan setelah direvitalisasi adalah para pengguna kemudian masyarakat sekitar akan tetapi juga mempunyai dampak negatif seperti waktu pelaksanaan revitalisasi pasar mungkin akan mengganggu aktivitas masyarakat sekitar ataupun juga dapat mengganggu aktivitas perjualbelian yang ada di dalam pasar itu sendiri. Sehingga perlu kesadaran bersama untuk mengikuti serangkaian kegiatan revitalisasi meskipun dampak negatif seperti pengurangan omset atau pengurangan penjualan pada pedagang mungkin akan dialami selama aktivitas berlangsung.

Jika dilihat dari respon responden pada saat dilakukan survei lapangan sebagian besar responden cukup memahami bahwa pentingnya revitalisasi pasar tradisional sehingga pada uji hipotesis disini bahwa modal sosial mempengaruhi inovasi organisasi adalah berpengaruh.

4. Pengaruh Pemberdayaan Tim terhadap Inovasi Organisasi

Untuk Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) tidak positif atau tidak signifikan terhadap ketahanan organisasi (KTO) dengan nilai ($P: 0,254^*$). Hal tersebut menjadikan hipotesis keempat yang diajukan di dalam penelitian ini tidak terdukung atau dengan kata lain pemberdayaan tim tidak berpengaruh terhadap inovasi organisasi

Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) yang diajukan oleh peneliti tidak terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Beuren et al., 2020) karena penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan tim terhadap inovasi mempunyai pengaruh dengan alasan pemberdayaan manajer dan mendukung perusahaan dalam

menghadapi ancaman dan menjaga kestabilan organisasi yang mampu bertahan secara berkelanjutan melalui inovasi-inovasi yang diciptakan. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan pendapat peneliti terdahulu oleh (Lingling & Ye, 2023) yang menyatakan pemberdayaan ekonomi secara digital meningkatkan terhadap inovasi yang terbuka secara sederhana team yang berdaya dan mampu bertahan dari ancaman organisasi mampu menciptakan inovasi terbaru untuk lebih siap dalam menghadapi ancaman organisasi selanjutnya.

Dari analisis jawaban responden pada variabel pemberdayaan tim untuk nilai yang dengan kategori tertinggi dikarenakan lebih dari ketiga terdapat pada indikator ketiga yang berbunyi “percaya diri”, akan tetapi dari keseluruhan nilai yang mempunyai nilai minimum ada pada indikator kedua yang berbunyi “kepercayaan”. Sedangkan pada variabel inovasi organisasi untuk nilai kategori tertinggi terdapat pada indikator pertama yang berbunyi “perubahan pasar”, tetapi dari keseluruhan nilai yang mempunyai nilai minimum ada pada indikator ke-10 yang berbunyi “keterlibatan”.

Analisis jawaban responden tersebut bahwa kepercayaan dalam organisasi sangat penting karena akan mempengaruhi keterlibatan individu ke dalam organisasi. Pemangku kebijakan atau pimpinan yang dipercaya maka akan dilibatkan oleh anggota ataupun organisasi-organisasi yang lain ketika melakukan sebuah kegiatan yang berhubungan dan mempunyai unsur timbal balik terhadap organisasi tersebut. Namun yang terjadi di dalam penelitian ini dalam memberdayakan tim terdapat kemungkinan anggota-anggota organisasi tidak dapat sepenuhnya mempunyai level kepercayaan yang tinggi terhadap

pemangku kebijakan atau pimpinan. Sehingga uji hipotesis di dalam penelitian ini setelah dilakukannya perhitungan menggunakan alat bantu analisis AMOS pada pemberdayaan tim dalam mempengaruhi inovasi organisasi tidak berpengaruh.

5. Pengaruh Ketahanan Organisasi terhadap Inovasi Organisasi

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa ketahanan organisasi (KTO) berpengaruh dan positif signifikan terhadap inovasi organisasi (IO) dengan nilai positif ($P: 0,0000^*$). Hal tersebut menjadikan hipotesis kelima yang diajukan di dalam penelitian ini terdukung atau dengan kata lain ketahanan organisasi berpengaruh terhadap inovasi organisasi.

Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H5) yang diajukan oleh peneliti terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jia et al., 2020) yang menyatakan bahwa modal sosial berpengaruh terhadap ketahanan organisasi terdapat tiga dimensi dari modal sosial yang mampu mempengaruhi ketahanan organisasi diantaranya modal sosial, kognitif, struktural dan rasional yang menyimpulkan peneliti tersebut menyatakan modal sosial mempengaruhi ketahanan organisasi secara positif. Artinya organisasi lebih kuat setelah modal sosial di dalam team meningkatkan dimensi-dimensi yang mempengaruhi tingkatan inovasi di dalam team.

Dari analisis jawaban responden pada variabel ketahanan organisasi yang mempunyai nilai kategori tertinggi terdapat pada indikator ketiga yaitu yang berbunyi “sensitivitas terhadap operasi”. Kemudian pada variabel inovasi

organisasi yang mempunyai nilai kategori tertinggi terdapat pada indikator pertama yang berbunyi perubahan pasar. Dari analisis jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa anggota-anggota di dalam organisasi belajar bagaimana menghadapi ancaman-ancaman yang mempengaruhi secara negatif pertumbuhan organisasi menjadi lebih kuat. Untuk menjadi lebih kuat maka diperlukan kegiatan-kegiatan yang mendukung, mengambil dari pelajaran sebelumnya bagaimana cara mengatasi ketika ancaman tersebut terjadi.

Kegiatan-kegiatan yang mendukung organisasi untuk menjadi lebih kuat dan tahan terhadap ancaman-ancaman negatif bisa juga dengan inovasi-inovasi tertentu seperti pelatihan-pelatihan ataupun musyawarah atau rapat bersama dengan agenda yang rutin. Di mana agenda tersebut membahas dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebelumnya yang mungkin dilakukannya perubahan sehingga menciptakan inovasi terbaru. Inovasi di sini bukan berarti produk yang mempunyai nilai manfaat lebih akan tetapi inovasi di sini adalah sumber daya manusia atau anggota organisasi menjadi lebih tanggap serta lebih kreatif dalam menghadapi ancaman organisasi.

Dari hasil analisis jawaban responden di dalam penelitian ini yang diuji menggunakan alat bantu analisis AMOS pada ketahanan organisasi dalam mempengaruhi inovasi organisasi adalah berpengaruh. Karena organisasi-organisasi yang terlatih dalam menghadapi ancaman akan membentuk inovasi baru atau output baru berupa anggota organisasi yang lebih peka dan cepat tanggap dalam menghadapi ancaman organisasi.

6. Pengaruh Inovasi Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Untuk Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa inovasi organisasi (IO) berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja organisasi (KJO) dengan nilai positif ($P: 0,0000^*$). Hal tersebut menjadikan hipotesis keenam yang diajukan di dalam penelitian ini terdukung atau dengan kata lain inovasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi organisasi

Dengan demikian Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H6) yang diajukan oleh peneliti terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hoai et al., 2022) Peningkatan intensitas inovasi memiliki efek menguntungkan pada kinerja organisasi.

Dari analisis jawaban responden pada variabel inovasi organisasi yang mempunyai nilai kategori tertinggi karena lebih dari 3 ada pada indikator yang pertama yaitu yang berbunyi “perubahan pasar”. Kemudian pada variabel ketahanan organisasi yang mempunyai nilai kategori tertinggi terdapat pada indikator kedua yaitu yang berbunyi “kualitas layanan”. Dari analisis jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan pasar akan membentuk atau mempengaruhi kualitas layanan. Beberapa faktor yang mungkin akan meningkatkan kualitas layanan yaitu dari segi sarana dan prasarana yang lebih baru lebih bagus dan bisa jadi lebih multiguna. Untuk faktor selanjutnya perubahan pasar tidak hanya bisa dilihat dari sarana dan prasarana ketika diadakannya revitalisasi pasar khususnya pasar tradisional adalah identitas budaya. Identitas budaya wajib dipertahankan dan dilestarikan. Fungsi dari revitalisasi pasar tradisional itu sendiri adalah untuk memberikan kenyamanan terhadap masyarakat yang terlibat masyarakat yang terlibat di dalam kegiatan

pasar. Selain untuk mensejahterakan juga untuk menghadapi teknologi yang semakin maju, yang mempengaruhi gaya hidup masyarakat modern agar tidak lupa atau tetap mempunyai identitas budaya lewat pasar tradisional. Perubahan yang terjadi selain sarana dan prasarana adalah petugas maupun penjual di dalam pasar yang lebih edukatif terhadap dunia teknologi baru tanpa menghilangkan identitas budaya tradisional yang ada di dalam pasar tradisional. Identitas budaya yang ada di dalam pasar tradisional dapat menarik turis mancanegara dan dapat memperkenalkan identitas keunikan budaya negara.

Dari analisis jawaban responden yang kemudian dilakukan uji menggunakan alat bantu analisis AMOS bahwa inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi adalah mempunyai pengaruh yang positif.

7. Pengaruh ketahanan organisasi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh inovasi organisasi

Untuk Hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7) pada Tabel 20 menunjukkan bahwa ketahanan organisasi (KTO) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (KJO) yang dimediasi oleh inovasi organisasi (IO) dengan nilai t hitung $>$ daripada t tabel melalui uji sobel test ($-0,845716032 < 1,978380405$). Hal tersebut menjadikan hipotesis ketujuh yang diajukan di dalam penelitian ini tidak terdukung atau dengan kata lain ketahanan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh inovasi organisasi

Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) yang diajukan oleh peneliti tidak terdukung sehingga tidak sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Bui et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa peningkatan intensitas inovasi memiliki efek menguntungkan pada kinerja organisasi.

Dari analisis jawaban responden pada variabel ketahanan organisasi yang mempunyai nilai tertinggi karena lebih dari 3 terdapat pada indikator ketiga yang berbunyi “sensitivitas terhadap operasi”. Kemudian pada variabel kinerja organisasi yang mempunyai nilai tertinggi terdapat pada indikator kedua yang berbunyi “kualitas layanan”. Selanjutnya pada variabel inovasi organisasi yang mempunyai kategori nilai tertinggi terdapat pada indikator pertama yang berbunyi “perubahan pasar”. Akan tetapi dari keseluruhan nilai indikator pada variabel ketahanan organisasi yang mempunyai nilai minimum terdapat pada indikator keempat yang berbunyi “komitmen terhadap ketahanan”. Kemudian pada variabel kinerja organisasi yang mempunyai nilai indikator minimum terdapat pada indikator kelima yang berbunyi “akuntabilitas”. Pada variabel inovasi organisasi nilai indikator minimum terdapat pada indikator ke-10 yang berbunyi “keterlibatan”. Dari analisis jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sensitivitas terhadap operasi dalam mempengaruhi perubahan pasar wajib terdapat komitmen yang tinggi karena akan mempengaruhi kualitas layanan, dan dapat diukur secara (akuntabilitas) atau dapat dipertanggungjawabkan.

Pada revitalisasi pasar merupakan kegiatan dengan jangka yang cukup panjang, dari hasil survey lokasi kemudian survei masyarakat sekitar atau pengguna pasar tradisional tersebut. Apakah terjadi kelayakan untuk

pembangunan revitalisasi karena mempunyai dampak yang tinggi khususnya dapat mempengaruhi omset ketika menempati tempat sementara di saat dilakukannya revitalisasi. Adapun masyarakat yang mungkin akan terganggu karena jalannya digunakan untuk revitalisasi, maka dibutuhkan penyuluhan-penyuluhan yang tepat kemudian sistem anggaran yang baik dan manfaat harus tepat guna jika sudah dilakukannya revitalisasi pasar. Revitalisasi pasar tradisional melibatkan berbagai macam organisasi dari tingkat pemerintahan hingga masyarakat, karena banyaknya organisasi yang terlibat kemudian kebijakan-kebijakan yang dilakukan pasti mempunyai resiko. Dilihat di dalam penelitian ini di saat melakukan hasil uji dari jawaban responden menggunakan alat bantu analisis Sobel Test menyimpulkan bahwa ketahanan organisasi dalam mempengaruhi kinerja organisasi melalui inovasi organisasi tidak mempunyai pengaruh. Hal ini bisa terjadi dikarenakan banyaknya organisasi yang terlibat serta pemahaman masyarakat maupun khususnya pedagang yang diperkirakan terkena dampak negatif atau omsetnya berkurang ketika revitalisasi pasar berlangsung menjadi kurang berkontribusi pada kegiatan revitalisasi pasar tradisional khususnya yang terjadi pada pasar tradisional di Yogyakarta. Bisa juga terjadi dikarenakan pada saat ini pengguna pasar tradisional sebagian besar bukan dari generasi muda atau lebih dominan pada usia 40 tahun ke atas yang merasa kurang siap dengan adanya penerapan teknologi baru di pasar tradisional. Berbagai kemungkinan dan resiko-resiko tersebut yang menyebabkan ketahanan organisasi dalam mempengaruhi kinerja organisasi melalui inovasi organisasi tidak berpengaruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil dari analisis dan pembahasan pada bab 4 dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini diantaranya:

1. Pengaruh modal sosial terhadap ketahanan organisasi

Modal sosial tidak berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pada modal sosial oleh pemangku kebijakan maupun anggota organisasi yang berpengaruh pada organisasi pasar tradisional, maka tidak berpengaruh terhadap tingginya ketahanan organisasi, sebaliknya semakin rendah modal sosial oleh pemangku kebijakan pada organisasi pasar tradisional tidak berpengaruh terhadap rendahnya ketahanan organisasi, sehingga modal sosial tidak berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi.

2. Pengaruh pemberdayaan tim terhadap ketahanan organisasi

Pemberdayaan tim berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Pemberdayaan tim berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Hal tersebut

menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan tim oleh pemangku kebijakan maupun anggota organisasi yang berpengaruh pada organisasi pasar tradisional, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap ketahanan organisasi, sebaliknya semakin rendah pemberdayaan tim oleh pemangku kebijakan pada organisasi pasar tradisional maka semakin rendah pengaruhnya terhadap ketahanan organisasi, sehingga pemberdayaan tim berpengaruh positif terhadap ketahanan organisasi.

3. Pengaruh modal sosial terhadap inovasi organisasi

Modal sosial berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Modal sosial berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi modal sosial oleh pemangku kebijakan maupun anggota organisasi yang berpengaruh pada organisasi pasar tradisional, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap inovasi organisasi, sebaliknya semakin rendah modal sosial oleh pemangku kebijakan pada organisasi pasar tradisional maka semakin rendah pengaruhnya terhadap inovasi organisasi, sehingga pemberdayaan tim berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi.

4. Pengaruh pemberdayaan tim terhadap inovasi organisasi

Pemberdayaan tim tidak berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pada pemberdayaan tim oleh pemangku kebijakan maupun anggota organisasi yang berpengaruh pada organisasi pasar tradisional, maka tidak berpengaruh terhadap tingginya inovasi organisasi. Sebaliknya semakin rendah pemberdayaan tim oleh pemangku kebijakan pada organisasi pasar tradisional tidak berpengaruh terhadap rendahnya inovasi organisasi, sehingga pemberdayaan tim tidak berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi

5. Pengaruh ketahanan organisasi terhadap inovasi organisasi

Ketahanan organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Ketahanan organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi ketahanan organisasi oleh pemangku kebijakan maupun anggota organisasi yang berpengaruh pada organisasi pasar tradisional, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap inovasi organisasi. Sebaliknya semakin rendah ketahanan organisasi oleh pemangku kebijakan pada organisasi pasar tradisional maka semakin rendah pengaruhnya terhadap inovasi organisasi, sehingga ketahanan organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi.

6. Pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi

Inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi inovasi organisasi oleh pemangku kebijakan maupun anggota organisasi yang berpengaruh pada organisasi pasar tradisional, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah inovasi organisasi oleh pemangku kebijakan pada organisasi pasar tradisional maka semakin rendah pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, sehingga inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

7. Ketahanan organisasi terhadap kinerja organisasi melalui inovasi organisasi.

Ketahanan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui inovasi organisasi pada revitalisasi pasar tradisional di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pada ketahanan organisasi oleh pemangku kebijakan maupun anggota organisasi yang berpengaruh pada organisasi pasar tradisional, maka tidak berpengaruh terhadap tingginya kinerja organisasi melalui inovasi organisasi. Sebaliknya semakin rendah ketahanan organisasi oleh pemangku kebijakan pada organisasi pasar tradisional tidak

berpengaruh terhadap rendahnya kinerja organisasi melalui inovasi organisasi, sehingga ketahanan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui inovasi organisasi.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab 4 ditemukan bahwa adanya beberapa implikasi teoritis di dalam penelitian ini meliputi:

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa teori yang berhubungan dengan ketahanan organisasi seperti *social exchange theory* (SET) atau yang biasa disebut dengan teori pertukaran sosial dan penambahan *ionovation diffusion theory* (IDT). Dengan fakta teori tersebut mengungkapkan hubungan antar individu yang membentuk organisasi di pasar sangat rentan akan pengaruhnya terhadap kuat dan lemahnya ketahanan organisasi. Jika organisasi tersebut mempunyai pertukaran individu yang positif dan saling menguatkan tidak menormalisasikan beberapa kesalahan kecil maka organisasi tersebut lebih peka terhadap ancaman-ancaman yang akan terjadi, yang memungkinkan akan mempengaruhi secara negatif pertumbuhan organisasi tersebut. Dengan kata lain, jika hubungan para pemangku kebijakan terhadap para anggota organisasi yang satu dengan organisasi-organisasi lain di pasar dan mencakup

organisasi besar tidak sejalan atau tidak mempunyai hubungan pertukaran yang baik maka kenyamanan lokasi kegiatan atau perjual-belian di pasar dapat menurunkan keaktifan para anggotanya, sehingga berdampak negatif jika diadakannya kegiatan revitalisasi pasar, yang membutuhkan persiapan serta jangka waktu yang cukup panjang agar kegiatan berjalan secara nyaman, aman, tertib dan saling menguntungkan. Dikarenakan keseluruhan anggota ketua maupun individu harus paham bagaimana pentingnya dan tujuan diadakannya revitalisasi pasar. Diharapkan pertukaran sosial antar individunya mempunyai prinsip yang sama yaitu sama-sama untuk saling mensejahterakan dari segi sarana prasarana untuk bertanggung jawab merawat dan saling berevaluasi ataupun berkontribusi terhadap kegiatan-kegiatan yang diadakan di dalam organisasi, khususnya pasar tradisional sehingga dapat meningkatkan aktivitas pengguna pasar yang baru dan menarik generasi muda untuk ikut andil dalam melestarikan pasar tradisional dengan keunikan budayanya.

5.2.2 Implikasi Manajerial

1. Bagi Pemangku Kebijakan atau Pimpinan

Berdasarkan pembahasan pada analisis bab 4 peneliti menyarankan terhadap pemangku kebijakan untuk mengimplementasikan hasil penelitian ini khususnya pada bidang

ketahanan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan masukan dalam pembuatan kebijakan yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi pertumbuhan organisasi khususnya pada bidang ketahanan sehingga hasil keputusan tersebut dapat saling menguntungkan bagi anggota pimpinan maupun organisasi itu sendiri. secara komprehensif saran dari peneliti meliputi:

1. Penerapan kegiatan yang dapat menguntungkan ketahanan organisasi wajib dilakukan secara berperiode. Kegiatan tersebut untuk mengukur seberapa tingkat kepekaan anggota maupun tim dalam menghadapi ancaman-ancaman organisasi.
2. Penerapan kegiatan evaluasi ataupun tes dari kegiatan yang berhubungan dengan organisasi wajib dilakukan. Hal tersebut berfungsi untuk mengukur seberapa kekompakan antar anggota individu maupun organisasi jika terjadi suatu ancaman yang mempengaruhi pertumbuhan organisasi menjadi negatif.
3. Penerapan-penerapan seperti *reward* maupun *punishment* bagi individu maupun organisasi wajib diterapkan dan dijadikan sebagai contoh sebagai bahan bakar penyemangat anggota organisasi untuk bekerja dan berinovasi secara berkelanjutan.
4. Pemimpin atau pemangku kebijakan wajib menjadi contoh bagi anggotanya sebagai bentuk kepemimpinan secara bijak,

tidak melakukan kegiatan-kegiatan yang merugikan atau menengah atas namakan jabatan atas kepentingan pribadi.

5. Sebagai pemimpin atau ketua yang mempunyai kuasa atas kebijakan harus menyadari bahwa setiap keputusannya memberikan dampak kepada para anggotanya bahkan dapat berdampak diluar organisasinya. Untuk itu perlu berpikir matang dalam pengambilan keputusan secara bijaksana atau tidak menggunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi.
6. Amanah dalam menjalankan konsekuensi anggaran yang telah ditentukan dari pemerintah pusat ke dalam kegiatan pembangunan revitalisasi pasar tradisional Yogyakarta.
7. Menyampaikan informasi secara benar dan tidak memberitakan hal yang kurang baik yang dimungkinkan dapat mempengaruhi sisi negatif pada saat pembangunan revitalisasi pasar tradisional.

2. Bagi Pengguna Pasar Tradisional

Saran peneliti bagi pengguna pasar tradisional adalah lebih bijak dalam menyikapi adanya revitalisasi pasar tradisional baik penjual maupun pembeli harus lebih sadar bahwa kegiatan tersebut bertujuan untuk mendirikan pasar tradisional yang lebih nyaman bagi penggunanya. kegiatan revitalisasi pasar mungkin akan mengganggu jalannya kegiatan penjual maupun pembeli

pada saat kegiatan berlangsung, Sehingga diperlukan adanya kerjasama keseluruhan pihak yang terkait untuk mendukung kegiatan tersebut. Beberapa hal yang mungkin disarankan peneliti pada pengguna pasar tradisional yang membantu ketahanan organisasi menjadi lebih kuat untuk menghadapi berbagai ancaman kedepannya, meliputi :

1. Melakukan persiapan jika sudah dilakukannya penyuluhan mengenai kegiatan revitalisasi pasar yang artinya waktu dan tempat mungkin akan dipindahkan sementara. Beberapa penjual mungkin akan mempersiapkan tempat dan diharapkan bersikap kooperatif ketika petugas sudah membagikan lokasi yang sesuai sebagai tempat penjualan sementara.
2. Saling berkontribusi seperti mengikuti arahan-arahan dari pemimpin di saat proses kegiatan revitalisasi pasar berlangsung.
3. Saling memelihara sarana dan prasarana baru dan menggunakan sebagaimana fungsinya.
4. Ikut merasa bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana dalam penggunaan sarana dan prasarana pasar tradisional.
5. Menyadari bahwa kegiatan revitalisasi pasar adalah untuk kesejahteraan dan mempertahankan identitas budaya

tradisional khususnya pada lingkungan pasar tradisional meskipun disertai dengan adanya teknologi-teknologi yang tidak dapat dihindari atas pertumbuhannya yang mempengaruhi gaya hidup masyarakat modern pada saat ini.

6. Berani melaporkan segala tindak kejahatan atau kegiatan yang merugikan di saat pengadaan kegiatan revitalisasi pasar tradisional. Melaporkan berbagai hal kegiatan yang merugikan meskipun itu hal yang kecil sebagai bentuk pertahanan ketahanan organisasi dalam menghadapi ancaman-ancaman yang mungkin suatu saat akan merugikan organisasi tersebut.

3. Masyarakat Umum

Tujuan dari pembangunan pasar tradisional adalah untuk memberikan kesejahteraan maupun kenyamanan bagi penggunanya akan tetapi kegiatan ini juga diperlukan adanya dukungan masyarakat, Anggota organisasi dapat lebih semangat jika mendapatkan dukungan-dukungan eksternal dari luar anggota seperti dukungan masyarakat sekitar dengan adanya revitalisasi pasar, semangat dari dukungan tersebut dapat membentuk ketahanan organisasi yang lebih kuat atau anggota organisasi menjadi merasa lebih percaya diri untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang mendukung atau menghadapi ancaman-

ancaman yang terjadi. Berikut merupakan beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan ketahanan organisasi meliputi:

1. Masyarakat wajib mendukung adanya identitas budaya pada pasar tradisional, yaitu dengan ikut berkontribusi pada kegiatan pasar tradisional seperti jika diadakan kegiatan-kegiatan atau hari-hari tertentu untuk mendukung dan mempertahankan kegiatan agar tidak ditinggalkan karena pengaruh pembaruan teknologi yang semakin maju.
2. Membantu atau mengkampanyekan ataupun mendukung kemajuan pasar tradisional karena mempunyai keunikan tersendiri.
3. Tidak melakukan hal-hal yang merugikan pasar tradisional seperti penyebaran hoax
4. Ikut berkontribusi untuk memperbaiki pasar tradisional jika terjadi ancaman-ancaman bencana alam.

5.2.2 Regulasi Penelitian

Regulasi dalam penelitian ini bisa dijadikan referensi pada kegiatan perencanaan revitalisasi khususnya pada pasar tradisional. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan setiap langkah perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dilakukan secara terstruktur,

partisipatif dan sesuai dengan kebutuhan nyata dilapangan.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya:

1. Melakukan kegiatan survei ke dalam pasar secara menyeluruh. Mengidentifikasi kebutuhan paling dasar seperti: kebersihan, keamanan dan kenyamanan berbagai fasilitas dasar (air, sanitasi, listrik). Mempersiapkan kebutuhan lanjut yang bersifat kompleks, seperti digitalisasi transaksi, sistem manajemen parkir dan pengelolaan limbah.
2. Kegiatan harus melibatkan pihak-pihak terkait seperti organisasi-organisasi, para pedagang yang berpengaruh dan tokoh-tokoh masyarakat maupun perangkat pemerintah setempat yang terakit dengan pasar tersebut.
3. Menyusun skala prioritas kebutuhan berdasarkan fungsi yang paling urgensi serta dampak keberlangsungan pada aktivitas pasar dan memastikan langkah yang diambil adalah langkah paling minimalis khususnya bagi ekonomi pedagang.
4. Melakukan penyusunan regulasi turunan dengan peraturan teknis maupun pedoman pelaksanaan revitalisasi berdasarkan hasil survei dan analisis kebutuhan. Menyesuaikan regulasi dari kebijakan daerah nasional yang berlaku dengan menggunakan prinsip berkelanjutan dan pemberdayaan ekonomi secara lokal.

5.4. Limitasi (Keterbatasan Riset) dan Agenda Penelitian yang akan Datang

5.4.1. Keterbatasan Riset Atau Penelitian

Beberapa keterbatasan yang ada di dalam penelitian ini meliputi:

1. Dalam penyebaran sampel atau responden hanya diambil sebagian dan tidak merata yaitu per Kabupaten hanya melakukan penyebaran sebanyak 25 pasar tradisional di Yogyakarta yang telah melakukan revitalisasi pasar pada tahun 2014 hingga tahun 2024. Jumlah responden yang diambil masih sangat terbatas yaitu hanya menggunakan 200 sampel dari jawaban responden dan yang dapat diolah hanya 197 sampel dari jawaban responden di seluruh Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang dilakukan pada tahun 2024.
2. Dalam pengambilan data responden dilakukan *screening* atau pertanyaan bertahap untuk memastikan bahwa responden benar-benar memenuhi syarat dan kriteria yaitu sebagai pemangku kebijakan maupun kegiatannya mempengaruhi dampak dari revitalisasi pasar tradisional di dalam aktivitas kesehariannya.
3. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam penggunaan variabel yang digunakan sehingga kurang komprehensif dan mendalam untuk mengungkapkan fenomena yang diteliti
4. Beberapa kendala di lapangan pada saat melakukan penyebaran kuesioner beberapa lokasi Pasar harus diganti objek penelitiannya karena pasar tradisional memiliki waktu-waktu tertentu dalam

beroperasi, seperti masih mengikuti tanggal yang menganut sistem hitungan Jawa kuno atau beberapa kendala yang memang beroperasi pada saat tertentu.

5.3.2. Agenda Penelitian Mendatang Ataupun Riset Pada Masa Depan (*Future Research*)

Dalam riset masa depan untuk penelitian yang berhubungan dengan anteseden dan konsekuensi ketahanan organisasi dapat dilakukan lebih komprehensif maupun mendalam, yaitu dapat ditambahkan beberapa variabel yang mungkin berhubungan dengan organisasi, kemudian dapat ditambahkan penambahan sampel dalam penelitian, maupun penambahan cakupan wilayah pada penelitian.

Penelitian masa depan juga dapat dilakukan dengan cara mengkolaborasikan bagaimana peristiwa mengenai dampak ketahanan organisasi di dalam sebuah industri maupun instansi. Dengan adanya ilmu-ilmu yang bermanfaat bagi individu maupun organisasi dalam menghadapi ancaman-ancaman yang berdampak negatif pada pertumbuhan organisasi dapat menciptakan sebuah organisasi yang tangguh lebih kreatif lebih inovatif dan lebih peka terhadap ancaman-ancaman yang belum terjadi.

Sebagai pemangku kebijakan dapat mengambil beberapa pelajaran bagaimana sebuah organisasi hancur dikarenakan

beberapa hal yang mungkin Dianggap bahkan sering diabaikan dikarenakan hanya sebatas kesalahan-kesalahan kecil, akan tetapi hal itu berdampak besar jika dilakukan terus-menerus dan secara berulang bahkan secara signifikan akan sangat berbahaya. karena jika permasalahan kecil tersebut telah tertumpuk menjadi masalah besar akan sulit dikendalikan sehingga fenomena-fenomena yang dicontohkan di dalam penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pemangku kebijakan ataupun pemimpin maupun ketua agar selalu mengingatkan pada setiap individu untuk lebih berhati-hati dan tidak mewajarkan apapun kesalahan meskipun sangat kecil. Jika setiap individu mempunyai jiwa berhati-hati yang tinggi Maka individu tersebut mempengaruhi sebuah tim atau organisasi menjadi lebih kuat dan juga bisa sebagai pengingat bahwa kemungkinan anggota individu yang lain ketika melakukan kesalahan kecil adalah saling mengingatkan untuk tidak melakukan hal tersebut secara berulang.

Individu maupun tim mempunyai prinsip yang kuat dalam menangani problem sekecil apapun maka organisasi tersebut jauh dapat bertumbuh berkelanjutan secara efektif dan efisien dibandingkan dengan individu yang menormalisasikan kesalahan-kesalahan kecil dan sederhana yang diabaikan.

Secara komprehensif saran dari peneliti yang ditujukan untuk penelitian yang akan datang meliputi:

1. Dalam penelitian selanjutnya dapat ditambahkan beberapa variabel baru yang mungkin sedang populer dan Selaras dengan konteks fenomena atau kondisi yang akan datang, sehingga kebaruan dalam penelitian dapat diusulkan. Peneliti selanjutnya untuk terus melakukan penambahan kajian pustaka yang berkaitan dengan ketahanan organisasi dengan tujuan dapat memunculkan variabel baru yang selaras dengan konteks maupun fenomena yang terjadi.
2. Penambahan jumlah sampel perlu dilakukan untuk memaksimalkan hasil penelitian yang lebih detail, lebih baik dan lebih komprehensif dalam menjelaskan fenomena yang terjadi ke depan.
3. Ketidakpastian ataupun *uncertainty* akan selalu terjadi. Perkembangan teknologi yang semakin pesat akan mempengaruhi gaya hidup masyarakat, sehingga penelitian yang berkaitan dengan mempertahankan budaya wajib terus dilakukan untuk mempertahankan identitas budaya asli, akan tetapi dunia teknologi tidak bisa dihindari sehingga Masyarakat harus lebih bijak dalam penggunaannya agar tidak menentang ataupun menjadikan identitas budaya menjadi menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B. A., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). *The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429–438. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011>
- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). *Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. Management Decision*, 48(5), 732–755. <https://doi.org/10.1108/00251741011043902>
- Anderson, O. R., Rogerson, A., & Hannah, F. (1997). *Ovulinata* Nom. Nov., A Replacement Name for *Ovulina* Anderson, Rogerson & Hannah, 1996 (Protista: Filosea). *Journal of the Marine Biological Association of the United Kingdom*, 77(4), 1259–1259. <https://doi.org/10.1017/S0025315400038820>
- Bartone, P. T., Kelly, D. R., & Matthews, M. D. (2013). *Psychological Hardiness Predicts Adaptability in Military Leaders: A prospective study. International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 200–210. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12029>
- Beuren, I., Santos, V., & Bernd, D. (2020). *Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience. Brazilian Business Review*, 17(2), 211–232. <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.2.5>

- Bui, H., Chau, V. S., Degl’Innocenti, M., Leone, L., & Vicentini, F. (2019). *The Resilient Organisation: A Meta-Analysis of the Effect of Communication on Team Diversity and Team Performance*. *Applied Psychology*, 68(4), 621–657. <https://doi.org/10.1111/apps.12203>
- De Medeiros, C. C. A. B., & Saurin, T. A. (2025). *Individual and Organizational Resilience: Relationships, Antecedents, and Consequences*. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 35(2), e21063. <https://doi.org/10.1002/hfm.21063>
- Delilah Roque, A., Pijawka, D., & Wutich, A. (2020). *The Role of Social Capital in Resiliency: Disaster Recovery in Puerto Rico*. *Risk, Hazards & Crisis in Public Policy*, 11(2), 204–235. <https://doi.org/10.1002/rhc3.12187>
- Fayol, H. (2016). *General and Industrial Management*. Ravenio Books.
- Ford, J. D., & Ford, L. W. (2012). *The Leadership of Organization Change: A View from Recent Empirical Evidence*. In A. B. (Rami) Shani, W. A. Pasmore, & R. W. Woodman (Eds.), *Research in Organizational Change and Development (Vol. 20, pp. 1–36)*. Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0897-3016\(2012\)0000020004](https://doi.org/10.1108/S0897-3016(2012)0000020004)
- Freytag, P. V., Young, L., & Rostgaard Evald, M. (Eds.). (2024). *Collaborative Research Design: Working with Business for Meaningful Results* (2nd ed. 2024). Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-70149-8>
- Gray, J., Kruse, S., & Tarter, C. J. (2016). *Enabling school structures, collegial trust and academic emphasis: Antecedents of professional learning communities*.

- Educational Management Administration & Leadership*, 44(6), 875–891.
<https://doi.org/10.1177/1741143215574505>
- Grijs, R. de (with Jacob, A.). (2023). *William Dawes: Scientist, Governor, Abolitionist: Caught Between Science and Religion* (1st ed). Springer International Publishing AG.
- Hair. (2018). Validitas Dan Reabilitas Penelitian. In *Metode Penelitian Pendidikan Matematika* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (Eighth edition). Cengage.
- Hoai, T. T., Hung, B. Q., & Nguyen, N. P. (2022). The impact of internal control systems on the intensity of innovation and organizational performance of public sector organizations in Vietnam: The moderating role of transformational leadership. *Heliyon*, 8(2), e08954.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08954>
- Hubers, M. D., Moolenaar, N. M., Schildkamp, K., Daly, A. J., Handelzalts, A., & Pieters, J. M. (2018). Share and succeed: The development of knowledge sharing and brokerage in data teams' network structures. *Research Papers in Education*, 33(2), 216–238.
<https://doi.org/10.1080/02671522.2017.1286682>
- Jia, X., Chowdhury, M., Prayag, G., & Hossan Chowdhury, M. M. (2020). The role of social capital on proactive and reactive resilience of organizations post-disaster. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 48, 101614.
<https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2020.101614>

- Joo, B.-K., & Jo, S. J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 463–481. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0254>
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). BEYOND SELF-MANAGEMENT: ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF TEAM EMPOWERMENT. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58–74. <https://doi.org/10.2307/256874>
- Koronis, E., & Ponis, S. (2018). Better than before: The resilient organization in crisis mode. *Journal of Business Strategy*, 39(1), 32–42. <https://doi.org/10.1108/JBS-10-2016-0124>
- Kumar, G., Banerjee, R. N., Meena, P. L., & Ganguly, K. (2016). Collaborative culture and relationship strength roles in collaborative relationships: A supply chain perspective. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 31(5), 587–599. <https://doi.org/10.1108/JBIM-12-2014-0254>
- Larasati, C. D., & Rohman, Abd. (2023). Analisis Penghambat Revitalisasi Pasar dalam Menjaga Eksistensi Pasar Tradisional. *Journal of Urban Sociology*, 1(1), 31. <https://doi.org/10.30742/jus.v1i1.2787>
- Leana, C. R., & Pil, F. K. (2006). Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public Schools. *Organization Science*, 17(3), 353–366. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0191>
- LeGates, R. T., & Stout, F. (2020). *The city reader* (Seventh edition). Routledge.

- Li, N., Chiaburu, D. S., & Kirkman, B. L. (2017). Cross-Level Influences of Empowering Leadership on Citizenship Behavior: Organizational Support Climate as a Double-Edged Sword. *Journal of Management*, 43(4), 1076–1102. <https://doi.org/10.1177/0149206314546193>
- Lingling, L., & Ye, L. (2023). The impact of digital empowerment on open innovation performance of enterprises from the perspective of SOR. *Frontiers in Psychology*, 14, 1109149. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1109149>
- Lisnund, N. (2024). The participatory design process for revitalization of vacant land within the municipal area of Nakhon Ratchasima City. *Asian Creative Architecture, Art and Design*, 37(2), 1–21. <https://doi.org/10.55003/acaad.2024.270537>
- Muafi, M. (2015). Green IT empowerment, social capital, creativity and innovation: A case study of creative city, Bantul, Yogyakarta, Indonesia. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(3), Article 3. <https://doi.org/10.3926/jiem.1341>
- Narknonhan, C., Hartrawung, C., Kortana, T., & Saisama, C. (2022). Innovation Management, Technology Management, and High-Performance Organization on the Sustainable Organizational Context of the Thai Auto Parts Manufacturing Industry. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), Article 2. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/2024>
- Narutomo, T., Luddin, M., & Suyatno, T. (2019). Improvement of Researcher's Performance Through Empowerment, Organization Commitment and

- Innovation in the Ministry of Home Affairs and Regional Government. *Jurnal Bina Praja*, 111–123. <https://doi.org/10.21787/jbp.11.2019.111-123>
- Ogliastri, E., & Zúñiga, R. (2016). An introduction to mindfulness and sensemaking by highly reliable organizations in Latin America. *Journal of Business Research*, 69(10), 4429–4434. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.008>
- Oreg, S., & Berson, Y. (2019). Leaders' Impact on Organizational Change: Bridging Theoretical and Methodological Chasms. *Academy of Management Annals*, 13(1), 272–307. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0138>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2023). *Organizational behavior* (19th edition). Pearson.
- Rodríguez-Sánchez, A., Guinot, J., Chiva, R., & López-Cabrales, Á. (2021a). How to emerge stronger: Antecedents and consequences of organizational resilience. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 442–459. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.5>
- Rodríguez-Sánchez, A., Guinot, J., Chiva, R., & López-Cabrales, Á. (2021b). How to emerge stronger: Antecedents and consequences of organizational resilience. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 442–459. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.5>
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of innovations* (3rd ed). Free press.
- Sedyastuti, K. (2018). Analisis Pemberdayaan UMKM Dan Peningkatan Daya Saing Dalam Kancan Pasar Global. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 117–127. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.65>

- Shani, O. (2020). *ORGANIZATIONAL RESILIENCE : ANTECEDENTS , CONSEQUENCES , AND PRACTICAL IMPLICATIONS – FOR MANAGERS AND CHANGE LEADERS* * (Vol. 28).
<https://doi.org/10.1108/S0897-301620200000028005>
- Shaw, M. E., & Costanzo, P. R. (1982). *Theories of Social Psychology*. McGraw-Hill.
- Spreitzer, G. M. (1995). PSYCHOLOGICAL, EMPOWERMENT IN THE WORKPLACE: DIMENSIONS, MEASUREMENT AND VALIDATION. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
<https://doi.org/10.2307/256865>
- Sutherland, I. E. (2017). Learning and growing: Trust, leadership, and response to crisis. *Journal of Educational Administration*, 55(1), 2–17.
<https://doi.org/10.1108/JEA-10-2015-0097>
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups* (pp. xiii, 313). John Wiley.
- Van Den Berg, J., Alblas, A., Blanc, P. L., & Romme, A. G. L. (2022a). How Structural Empowerment Boosts Organizational Resilience: A case study in the Dutch home care industry. *Organization Studies*, 43(9), 1425–1451.
<https://doi.org/10.1177/01708406211030659>
- Van Den Berg, J., Alblas, A., Blanc, P. L., & Romme, A. G. L. (2022b). How Structural Empowerment Boosts Organizational Resilience: A case study in the Dutch home care industry. *Organization Studies*, 43(9), 1425–1451.
<https://doi.org/10.1177/01708406211030659>

- Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2007). Organizational resilience: Towards a theory and research agenda. *2007 IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics*, 3418–3422. <https://doi.org/10.1109/ICSMC.2007.4414160>
- Wang, J., Yang, N., & Guo, M. (2021). How social capital influences innovation outputs: An empirical study of the smartphone field. *Innovation*, 23(4), 449–469. <https://doi.org/10.1080/14479338.2020.1810580>
- Wang, L., Müller, R., Zhu, F., & Yang, X. (2021). Collective Mindfulness: The Key to Organizational Resilience in Megaprojects. *Project Management Journal*, 52(6), 592–606. <https://doi.org/10.1177/87569728211044908>
- Weick, K. E. (1993). The Collapse of Sensemaking in Organizations: The Mann Gulch Disaster. *Administrative Science Quarterly*, 38(4), 628. <https://doi.org/10.2307/2393339>
- Weiner, I. B., & Craighead, W. E. (Eds.). (2010). *The Corsini encyclopedia of psychology* (4th ed). Wiley.
- Zatreh, M. (2022). Is Rituximab Therapy Associated with Achilles Tendinopathy? *Journal of Orthopaedics and Sports Medicine*, 04(03). <https://doi.org/10.26502/josm.511500056>

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN KUESIONER

Kepada Yth.
Ketua Anggota Organisasi Pasar Tradisional
Di Tempat
Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salam Sejahtera,

Untuk mendukung perekonomian dengan tujuan mensejahterakan masyarakat, dalam rangka salah satu program nawacita dari kampanye Capres dan Cawapres Joko Widodo dan Jusuf Kalla tahun 2014. Dan hingga saat ini masih tergolong 5 program dari kinerja Presiden Jokowi 2019 mendukung untuk melakukan perubahan dan pembangunan revitalisasi terutama dalam wilayah pasar tradisional. Saya selaku pelayan masyarakat dalam sektor publik melakukan pengamatan dampak-dampak dari pembangunan sektor publik tertarik terhadap lingkungan anggota organisasi pada sektor pasar tradisional untuk memberikan kontribusi dalam penelitian ilmiah.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan beberapa item pertanyaan yang ditujukan pada pemangku kebijakan dan responden yang berpengaruh dalam aktivitas di pasar tradisional diantaranya: Ketua, Kepala, Pedagang, dan Tokoh terdekat yang berpengaruh yang telah dipilih dan diseleksi oleh peneliti. Dengan segala kerendahan hati, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu /Saudara/ I untuk

memberikan jawaban pada setiap item pertanyaan dengan lengkap dan jelas. Jawaban nantinya akan dijamin kerahasiaannya serta keamanannya dan digunakan semata-mata hanya untuk kelengkapan kepentingan penelitian Akademik. Semoga hasil penelitian tersebut menjadi sebuah referensi dalam jurnal internasional yang akan dipublikasikan yang bermanfaat.

Demikianlah permohonan kuesioner ini, semoga hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi para anggota organisasi untuk menyampaikan aspirasinya dengan tujuan untuk mencapai perubahan organisasi pasar tradisional menjadi semakin lebih baik dalam rangka memberikan kenyamanan terutama bagi pengguna pasar tradisional dan lingkungan masyarakat ke depan.

Atas perhatian dan kesediaan serta kerjasamanya saya ucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salam Sejahtera

Yogyakarta, 3 November 2024

Hormat Saya



Reno Candra Sangaji

1. Pertanyaan *Screening* (Penyaringan)

1. Apakah anda mengerti tentang revitalisasi pasar tradisional?
 - Mengerti
 - Tidak Mengerti
2. Apakah anda pernah terlibat dalam kegiatan revitalisasi pasar tradisional?
 - Pernah
 - Tidak Pernah
3. Apakah anda pernah menyampaikan motivasi, menerapkan inovasi dan menyampaikan aspirasi para anggota mengenai kegiatan revitalisasi pasar tradisional?
 - Pernah
 - Tidak Pernah

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikut merupakan nilai bobot dari jawaban yang anda pilih dan berilah tanda ceklis (✓) pada kolom yang anda inginkan:

Simbol	Keterangan	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

B. Data Pribadi Responden

Petunjuk pengisian: Pilihlah dan isilah kolom yang sesuai Bapak/ Ibu/Saudara/I inginkan berdasarkan nilai yang telah dijelaskan menggunakan tanda ceklis (✓).

1. Nama / Inisial / Perwakilan :...../
2. Jenis kelamin Bapak/ Ibu/Saudara/I ?
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ Perempuan
3. Usia (umur) Bapak/ Ibu/Saudara/I pada saat ini?
 - ☐ 18 s/d 30 tahun
 - ☐ 41 s/d 50 tahun
 - ☐ 31 s/d 40 tahun
 - ☐ $\geq$ 50 tahun
4. Pendidikan terakhir Bapak/ Ibu/Saudara/I?
 - ☐ Tidak Sekolah s/d SD
 - ☐ Strata I (S1)
 - ☐ SMP s/d SMA
 - ☐ Strata II (S2)
 - ☐ Diploma 1 (D4) s/d Diploma IV (D4)
 - ☐ $\geq$ Strata III (S3)
5. Di manakah letak lokasi aktivitas pasar tradisional Bapak/ Ibu/Saudara/I berdasarkan (Kabupaten di DIY)?
 - ☐ Kotamadya Yogyakarta
 - ☐ Bantul
 - ☐ Sleman
 - ☐ Gunung Kidul
 - ☐ Kulon Progo
6. Apa jabatan Bapak/ Ibu/Saudara/I pada saat ini?
 - ☐ Lurah pasar
 - ☐ Kepala (pengelola) retribusi
 - ☐ Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan
 - ☐ ketua/koordinator kebersihan
 - ☐ Ketua/koordinator (pengelola) parkir
 - ☐ Ketua/koordinator paguyuban pasar
 - ☐ Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun
 - ☐ Tokoh masyarakat terdekat
7. Berapa lama masa jabatan Bapak/ Ibu/Saudara/I pada saat ini?
 - ☐ $\leq$ dari 1 tahun
 - ☐ 5 s/d 10 tahun
 - ☐ 1 s/d 5 tahun
 - ☐ $\geq$ dari 10 tahun

C. Daftar Pertanyaan

1. Modal Sosial (*Social Capital*)

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		(STS) 1	(TS) 2	(KS) 3	(S) 4	(SS) 5
1.	Saya percaya pada pimpinan dalam merevitalisasi pasar					
2.	Saya percaya pada keputusan tiap anggota organisasi					
3.	Saya merasa bertanggung jawab atas kegiatan hiburan yang ada di pasar					
4.	Saya mengupayakan ikut dalam rapat anggota organisasi di pasar					
5.	Keuntungan jabatan saya mendapat informasi yang lebih cepat					
6.	Saya ikut andil dalam kegiatan gotong royong dalam revitalisasi pasar					
7.	Saya terlibat dalam berbagai acara hiburan yang ada di pasar tradisional					

2. Pemberdayaan Tim (*Team Empowerment*)

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		(STS) 1	(TS) 2	(KS) 3	(S) 4	(SS) 5
8.	Saya terlibat dalam kegiatan revitalisasi pasar					
9.	Saya terlibat sampai tahap akhir revitalisasi pasar					
10.	Saya menerima informasi berkaitan revitalisasi pasar dengan mudah					
11.	Saya mempunyai power untuk mempengaruhi keputusan kebijakan dalam revitalisasi pasar					
12.	Saya mewakili kelompok anggota untuk menyampaikan aspirasi					
13.	Saya ikut terlibat mengkoordinasi anggota dalam kegiatan revitalisasi pasar					

3. Ketahanan Organisasi (*Organization Resilience*)

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		(STS) 1	(TS) 2	(KS) 3	(S) 4	(SS) 5
14.	Saya berkontribusi dalam membantu petugas mengatur lokasi pedagang yang merugikan ketertiban umum.					
15.	Saya terlibat dalam penyuluhan revitalisasi pasar					
16.	Saya harus mengefektifkan waktu dalam mengambil keputusan disaat terjadi permasalahan					
17.	Saya akan menyampaikan informasi mengenai resiko revitalisasi dengan benar					
18.	Saya berkontribusi dalam memastikan para pekerja revitaliasi menjalankan tugasnya dengan baik					

4. Inovasi Organisasi (*Organization Innovation*)

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		(STS) 1	(TS) 2	(KS) 3	(S) 4	(SS) 5
19.	Saya patuh pada aturan perubahan revitalisasi pasar					
20.	Saya harus beradaptasi atas perubahan dan pelayanan yang baru yang terjadi karena revitalisasi pasar					
21.	Saya belajar untuk menggunakan layanan publik dengan sistem baru.					
22.	Saya mengikuti arahan dan terlibat dalam pengelolaan sarana dan prasarana dari revitalisasi pasar					
23.	Saya lebih paham menggunakan alat baru di pasar dengan adanya edukasi					
24.	Saya lebih siap menghadapi problem di pasar jika terjadi krisis dalam organisasi					
25.	Saya merasa lebih kreatif dengan adanya edukasi sarana dan prasarana baru					
26.	Saya merasa lebih peka setelah diedukasi mengenai krisis-krisis yang mengancam organisasi di pasar					
27.	Saya merasa lebih paham dengan adanya wawasan mengenai inovasi dalam organisasi di dalam pasar					
28.	Saya merasa dihargai adanya kegiatan revitalisasi pasar karena					

	saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan					

5. Kinerja Organisasi (*Organization Performance*)

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		(STS) 1	(TS) 2	(KS) 3	(S) 4	(SS) 5
29.	Saya akan merawat secara bersama-sama sarana dan prasarana hasil dari revitalisasi pasar					
30.	Saya akan membantu dengan sigap jika ada masyarakat yang kesulitan untuk mencari informasi mengenai pasar tradisional					
31.	Saya memastikan bahwa sarana dan prasarana pada revitalisasi pasar sesuai dengan bentuk kegiatan yang dilakukan masyarakat atau pengguna pasar tersebut.					
32.	Saya terlibat dan mendampingi revitalisasi pasar untuk memastikan sudah sesuai administrasi dan tidak melanggar aturan atau norma budaya yang berlaku.					
33.	Saya terlibat mengawal dan mendampingi dan memastikan anggaran revitalisasi pasar sesuai dengan keputusan yang diusulkan.					

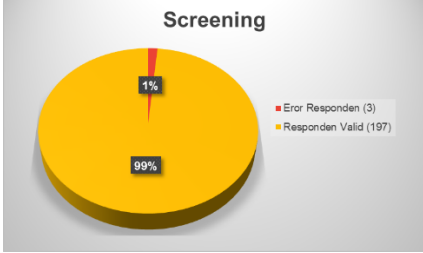
Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih

Semoga menjadi kebaikan dan amal bersama

Aamiin

Lampiran 2

1. Responden yang telah Berhasil Melewati *Screening*

No.	Uraian	Chart 2-D Pie
1.	Apakah anda mengerti tentang revitalisasi pasar tradisional?	 Screening 1% Error Responden (3) 99% Responden Valid (197)
2.	Apakah anda pernah terlibat dalam kegiatan revitalisasi pasar tradisional?	
3.	Apakah anda pernah menyampaikan motivasi, menerapkan inovasi dan menyampaikan aspirasi para anggota mengenai kegiatan revitalisasi pasar tradisional?	

Dari total keseluruhan jumlah responden 200 sampel, yang tidak lolos *screening* sejumlah 3 orang sehingga total yang layak dihitung dan ditabulasikan sejumlah 197

($200 - 3 = 197$ responden / sampel)

2. Data Tabulasi Identitas Karakteristik Responden

NB : kuesioner *offline*

No.	Nama	Gender (P/L)	Usia (Tahun)	Pendidikan	Wilayah Kabupaten	Jabatan	Masa Jabatan (Tahun)	Nama Pasar
1.	Triwidodo	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul
2.	Rusmiyati	P	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul
3.	Rohadi	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Lurah pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Bantul
4.	Sukendra	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul
5.	Agus Widodo	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul
6.	Agus Sulistyio	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Bantul
7.	Ponirah	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul
8.	Basuki	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan

9.	Yanti Wanto	P	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
10.	Sunto	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
11.	R Tejo	L	≥ 50 tahun	Strata I (S1)	Kulon Progo	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
12.	Sarto Basuki	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
13.	Slamet	L	18 s/d 30 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	5 s/d 10 tahun	Pasar Bendungan
14.	Irawati Nugraheni	P	31 s/d 40 tahun	Diploma 1 (D4) s/d Diploma IV (D4)	Kulon Progo	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
15.	Ichfanudin	P	≥ 50 tahun	Strata I (S1)	Kulon Progo	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
16.	Basuki	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Beringharjo
17.	Marno	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Beringharjo

18.	Yani	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	5 s/d 10 tahun	Pasar Beringharjo
19.	Sri Wahyuni	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Kepala (pengelola) retribusi	$\geq$ dari 10 tahun	Pasar Beringharjo
20.	Irawan Setiabudi	P	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Beringharjo
21.	Novi Sulistyanto	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	$\geq$ dari 10 tahun	Pasar Beringharjo
22.	Dayat	L	41 s/d 50 tahun	Strata I (S1)	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator kebersihan	1 s/d 5 tahun	Pasar Beringharjo
23.	Salimah	P	41 s/d 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kotamadya Yogyakarta	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	$\geq$ dari 10 tahun	Pasar Beringharjo
24.	Ngadiyo	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Dekso
25.	Sutijo	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	1 s/d 5 tahun	Pasar Dekso
26.	Kanito	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Dekso
27.	Godek	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator paguyuban pasar	$\geq$ dari 10 tahun	Pasar Dekso

28.	Giono	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Dekso
29.	Surardi	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Tokoh masyarakat terdekat	5 s/d 10 tahun	Pasar Dekso
30.	Marjan	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul
31.	Marjan	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Dekso
32.	Edi Winulyo	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Gentan
33.	Andi Prayitno	L	41 s/d 50 tahun	Strata II (S2)	Sleman	Lurah pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Gentan
34.	Gilang	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	1 s/d 5 tahun	Pasar Gentan
35.	Slamet	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Gentan
36.	Suharyono	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Sleman	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	5 s/d 10 tahun	Pasar Gentan
37.	Herman	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Gentan

38.	Tukijah	P	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Sleman	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Gentan
39.	Sunaiwan	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Gentan
40.	Yailani	L	31 s/d 40 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Jagalan
41.	Abdul Muis	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala (pengelola) retribusi	1 s/d 5 tahun	Pasar Jagalan
42.	Supriyadi	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Jagalan
43.	Nananag Iswanto	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	1 s/d 5 tahun	Pasar Jagalan
44.	Suroto	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Jagalan
45.	Ngadio	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Jagalan
46.	Parno	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator paguyuban pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Jagalan

47.	Tin	P	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Jombakan
48.	Suyoto	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Jombakan
49.	Ade	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Jombakan
50.	Nur Wening	P	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator paguyuban pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Jombakan
51.	Syafruddin	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Jombakan
52.	Budiman	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≤ dari 1 tahun	Pasar Kranggan
53.	-	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Kranggan
54.	Budi Santoso	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Kranggan
55.	Tri Paryanto	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Kranggan
56.	Waluyo	L	≥ 50 tahun	Diploma 1 (D4) s/d Diploma IV (D4)	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Kranggan

57.	Welas	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Kraggan
58.	Margono	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Kraggan
59.	Sumarjono	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Kraggan
60.	Supri	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Mangiran
61.	Larmi	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Bantul	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Mangiran
62.	Paijo	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Tokoh masyarakat terdekat	5 s/d 10 tahun	Pasar Mangiran
63.	Ruwi	P	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	5 s/d 10 tahun	Pasar Mangiran
64.	Basuki	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Mangiran
65.	Bagyo	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Mangiran
66.	Sulis	P	41 s/d 50 tahun	Strata I (S1)	Bantul	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Mangiran

67.	Saroni	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Mangiran
68.	Bambang Edi Santoso	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Munggi
69.	Bambang Edi Santoso	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala (pengelola) retribusi	1 s/d 5 tahun	Pasar Munggi
70.	Sigit Nugroho	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator kebersihan	1 s/d 5 tahun	Pasar Munggi
71.	Sutio	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	5 s/d 10 tahun	Pasar Munggi
72.	Suharno	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Munggi
73.	Yanti	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Munggi
74.	Ali	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Munggi
75.	Ari	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
76.	Pak Jaya	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
77.	Jaya	P	31 s/d 40 tahun	Strata I (S1)	Bantul	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Niten

78.	Sumiati	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
79.	Wartini	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
80.	Zaki	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	1 s/d 5 tahun	Pasar Niten
81.	Budi	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
82.	Doni	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
83.	Tunjung	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Pingit
84.	Yanti	P	31 s/d 40 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Pingit
85.	Ratno Pawino	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Pingit
86.	Yanto	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator paguyuban pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Pingit
87.	Sri Haryanti	P	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Pingit

88.	Umik	P	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	$\geq$ dari 10 tahun	Pasar Pingit
89.	Budi	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Tokoh masyarakat terdekat	5 s/d 10 tahun	Pasar Pingit
90.	Gana	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	$\leq$ dari 1 tahun	Pasar Pingit
91.	Ipung	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	$\geq$ dari 10 tahun	Pasar Playen
92.	Erik	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	1 s/d 5 tahun	Pasar Playen
93.	Sudiem	P	$\geq$ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Gunung Kidul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	$\geq$ dari 10 tahun	Pasar Playen
94.	Widodo	L	$\geq$ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator kebersihan	$\geq$ dari 10 tahun	Pasar Playen
95.	Supri	L	$\geq$ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	5 s/d 10 tahun	Pasar Playen
96.	Ngadio	L	$\geq$ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator kebersihan	$\geq$ dari 10 tahun	Pasar Playen
97.	Winansih	P	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala (pengelola) retribusi	$\geq$ dari 10 tahun	Pasar Playen

98.	Swaning Suindarti	P	41 s/d 50 tahun	Strata I (S1)	Gunung Kidul	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Playen
99.	Basuki	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
100.	-	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
101.	Warno	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Gunung Kidul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
102.	Tukiyar	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
103.	Sumarno	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Potrojayan
104.	Suhardi	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Potrojayan
105.	Nova	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Tokoh masyarakat terdekat	1 s/d 5 tahun	Pasar Potrojayan
106.	Sularsih	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Potrojayan
107.	Sukasno	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	1 s/d 5 tahun	Pasar Potrojayan
108.	Titis	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≤ dari 1 tahun	Pasar Potrojayan

109.	Febrian	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator kebersihan	1 s/d 5 tahun	Pasar Potrojayan
110.	Tougah Budiono	L	41 s/d 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Sleman	Ketua/koordinator paguyuban pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Prambanan
111.	Priyo Ndaru Lintang	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Prambanan
112.	Mulyono	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Sleman	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Prambanan
113.	Tri Nuri Hartanto	L	41 s/d 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Sleman	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	5 s/d 10 tahun	Pasar Prambanan
114.	Suwardiono	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	5 s/d 10 tahun	Pasar Prambanan
115.	Sumarno	L	≥ 50 tahun	Strata I (S1)	Sleman	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Prambanan
116.	Lauda	L	≥ 50 tahun	Strata I (S1)	Sleman	Tokoh masyarakat terdekat	1 s/d 5 tahun	Pasar Prambanan
117.	-	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Prambanan
118.	Untung Suparno	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Prawirotaman

119.	Sri Widodo	P	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Prawirotaman
120.	Andik	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	1 s/d 5 tahun	Pasar Prawirotaman
121.	Suparno	P	31 s/d 40 tahun	Strata I (S1)	Kotamadya Yogyakarta	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Prawirotaman
122.	Priyanto	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Prawirotaman
123.	Nur Khasanah	P	41 s/d 50 tahun	Strata I (S1)	Kotamadya Yogyakarta	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Prawirotaman
124.	Paryanto	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Prawirotaman
125.	Djumadi	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Lurah pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Pundong
126.	Sri	P	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Pundong
127.	Rina	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Pundong
128.	Murdiharjono	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Pundong

129.	Sutarjo	L	41 s/d 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Bantul	Tokoh masyarakat terdekat	5 s/d 10 tahun	Pasar Pundong
130.	Heri	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Pundong
131.	Yanti	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Pundong
132.	Johan	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Pundong
133.	Purwanto	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Sambilegi
134.	Darto	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	1 s/d 5 tahun	Pasar Sambilegi
135.	Watijo	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Sambilegi
136.	Rumiharyanti	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Sambilegi
137.	Riski	L	31 s/d 40 tahun	Strata I (S1)	Sleman	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	1 s/d 5 tahun	Pasar Sambilegi
138.	Harun	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Sambilegi

139.	Sumarno	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Sambilegi
140.	Tri Muhyani	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Sambilegi
141.	Marno	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Semin
142.	Sutris	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Semin
143.	Tatik L	P	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Semin
144.	Roban	L	≥ 50 tahun	Strata I (S1)	Gunung Kidul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Semin
145.	Ade	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	5 s/d 10 tahun	Pasar Semin
146.	Yuzianti	P	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Sentol
147.	Darto	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	1 s/d 5 tahun	Pasar Sentol
148.	Dodo	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Sentol

149.	Rasyid	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	1 s/d 5 tahun	Pasar Sentol
150.	Budi	L	≥ 50 tahun	Strata I (S1)	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Sentol
151.	Wasiyem	P	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kotamadya Yogyakarta	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Sentol
152.	Dendi	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Sentol
153.	Dodi	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Sentol
154.	Gito	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Sewugalur
155.	Sudiyono	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Sewugalur
156.	Syam	P	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Sewugalur
157.	Ngatijem	P	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Sewugalur
158.	Sri Mulyono	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Lurah Pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Sewugalur

159.	Susi	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Sewugalur
160.	Murgiono	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Sewugalur
161.	Jumono	L	41 s/d 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Sewugalur
162.	Eko K	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	5 s/d 10 tahun	Pasar Sleman
163.	Dedy Septianto	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Sleman
164.	Nurdiyanto	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	5 s/d 10 tahun	Pasar Sleman
165.	Dasiyem	P	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Sleman	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Sleman
166.	Tukimin	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Sleman
167.	Basuki	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Sleman

168.	Gani Riansyah	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Sleman
169.	-	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Sorobayan
170.	Sukardi	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Sorobayan
171.	Larmiyanto	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Sorobayan
172.	Narto	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	1 s/d 5 tahun	Pasar Sorobayan
173.	Subinem	P	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Sorobayan
174.	Jito	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Sorobayan
175.	Joko	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Sorobayan
176.	Sunadi	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari
177.	Suli	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari

178.	Sularno	L	41 s/d 50 tahun	Strata I (S1)	Gunung Kidul	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Wonosari
179.	Iwan	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari
180.	Suroto	L	≥ 50 tahun	Diploma 1 (D4) s/d Diploma IV (D4)	Gunung Kidul	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari
181.	Bambang	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari
182.	Fendi	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator kebersihan	1 s/d 5 tahun	Pasar Wonosari

2..Data Tabulasi Identitas Karakteristik Responden

NB : kuesioner on- line

No.	Nama	Gender (P/L)	Usia (Tahun)	Pendidikan	Wilayah Kabupaten	Jabatan	Masa Jabatan (Tahun)	Nama Pasar
1.	Mardikun	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Tokoh masyarakat terdekat	5 s/d 10 tahun	Pasar Bantul
2.	Kasio	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Dekso
3.	Abdul Karim	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Jagalan
4.	Bambang	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Jombokan
5.	Supriyadi	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	1 s/d 5 tahun	Pasar Jombokan
6.	Andre	L	41 s/d 50 tahun	Strata I (S1)	Kulon Progo	Lurah pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Jombokan
7.	Ginanjari	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	5 s/d 10 tahun	Pasar Munggi
8.	Bambang	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Lurah pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Ponjong

9.	Endah	P	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
10.	Marno	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
11.	Narsidi	L	31 s/d 40 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Gunung Kidul	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Ponjong
12.	Rochyuni	P	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Sleman	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Potrojayan
13.	Arif Cahyanto	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Prawirotaman
14.	Harun	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Semin
15.	Yuslan	L	≥ 50 tahun	Strata I (S1)	Gunung Kidul	Lurah pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Semin
16.	Jum	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Tokoh masyarakat terdekat	5 s/d 10 tahun	Pasar Semin
17.	Wisnu	L	≥ 50 tahun	Strata I (S1)	Sleman	Lurah pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Sleman
18.	Sayat	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Bantul	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Sorobayan

3. Data Pengalihan Pasar

No	Nama	Gender (P/L)	Usia (Tahun)	Pendidikan	Wilayah Kabupaten	Jabatan	Masa Jabatan (Tahun)	Nama Pasar
Pasar Semampir = Pasar Bantul								
1.	Ponirah	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul
2.	Mardikun	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Tokoh masyarakat terdekat	5 s/d 10 tahun	Pasar Bantul
3.	Agus Sulistyio	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Bantul
4.	Agus Widodo	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul
5.	Sukendra	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul
6.	Rohadi	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Lurah pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Bantul
7.	Rusmiyati	P	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul
8.	Triwidodo	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Bantul

Pasar Temon = Pasar Bendungan								
1.	Ichfanudin	P	≥ 50 tahun	Strata I (S1)	Kulon Progo	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
2.	Irawati Nugraheni	P	31 s/d 40 tahun	Diploma 1 (D4) s/d Diploma IV (D4)	Kulon Progo	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
3.	Slamet	L	18 s/d 30 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	5 s/d 10 tahun	Pasar Bendungan
4.	Sarto Basuki	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
5.	R Tejo	L	≥ 50 tahun	Strata I (S1)	Kulon Progo	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
6.	Sunto	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
7.	Yanti Wardo	P	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
8.	Basuki	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Bendungan
Pasar Kota Gede = Pasar Beringharjo								

1.	Salimah	P	41 s/d 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kotamadya Yogyakarta	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Beringharjo
2.	Dayat	L	41 s/d 50 tahun	Strata I (S1)	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator kebersihan	1 s/d 5 tahun	Pasar Beringharjo
3.	Novi Sulistyanto	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Beringharjo
4.	Irawan Setiabudi	P	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Beringharjo
5.	Sri Wahyuni	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Beringharjo
6.	Yani	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	5 s/d 10 tahun	Pasar Beringharjo
7.	Marno	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Beringharjo
8.	Basuki	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kotamadya Yogyakarta	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Beringharjo
Pasar Kokap = Pasar Dekso								
1.	Marjan	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Dekso
2.	Surardi	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Tokoh masyarakat terdekat	5 s/d 10 tahun	Pasar Dekso

3.	Giono	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Dekso
4.	Godek	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Dekso
5.	Kasio	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Kulon Progo	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Dekso
6.	Kanito	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Dekso
7.	Sutijo	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	1 s/d 5 tahun	Pasar Dekso
8.	Ngadiyo	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Kulon Progo	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Dekso
Pasar Pleret = Pasar Niten								
1.	Doni	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
2.	Budi	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
3.	Zaki	L	18 s/d 30 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	1 s/d 5 tahun	Pasar Niten

4.	Wartini	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
5.	Sumiati	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
6.	Jaya	P	31 s/d 40 tahun	Strata I (S1)	Bantul	Kepala (pengelola) retribusi	5 s/d 10 tahun	Pasar Niten
7.	Pak Jaya	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
8.	Ari	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator kebersihan	≥ dari 10 tahun	Pasar Niten
Pasar Karangijo = Pasar Ponjong								
1.	Tukiyar	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
2.	Warno	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Gunung Kidul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
3.	-	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
4.	Basuki	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
5.	Narsidi	L	31 s/d 40 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Gunung Kidul	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Ponjong

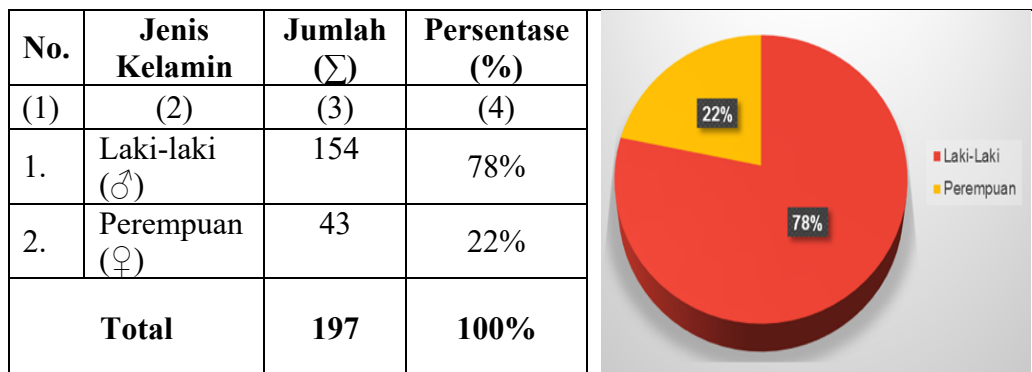
6.	Marno	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
7.	Endah	P	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Ponjong
8.	Bambang	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Lurah pasar	5 s/d 10 tahun	Pasar Ponjong
Pasar Jaten = Pasar Sorobayan								
1.	Joko	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator kebersihan	5 s/d 10 tahun	Pasar Sorobayan
2.	Jito	L	≥ 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Sorobayan
3.	Sayat	L	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Bantul	Lurah pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Sorobayan
4.	Subinem	P	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Bantul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Sorobayan
5.	Narto	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	1 s/d 5 tahun	Pasar Sorobayan
6.	Larmiyanto	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Sorobayan

7.	Sukardi	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Sorobayan
8.	-	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Bantul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Sorobayan
Pasar Ekologis = Pasar Wonosari								
1.	Wagiyem	P	≥ 50 tahun	Tidak Sekolah s/d SD	Gunung Kidul	Ketua/koordinator paguyuban pasar	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari
2.	Fendi	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator kebersihan	1 s/d 5 tahun	Pasar Wonosari
3.	Bambang	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari
4.	Suroto	L	≥ 50 tahun	Diploma 1 (D4) s/d Diploma IV (D4)	Gunung Kidul	Kepala (pengelola) retribusi	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari
5.	Iwan	L	31 s/d 40 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari
6.	Sularno	L	41 s/d 50 tahun	Strata I (S1)	Gunung Kidul	Lurah pasar	1 s/d 5 tahun	Pasar Wonosari
7.	Suli	P	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari

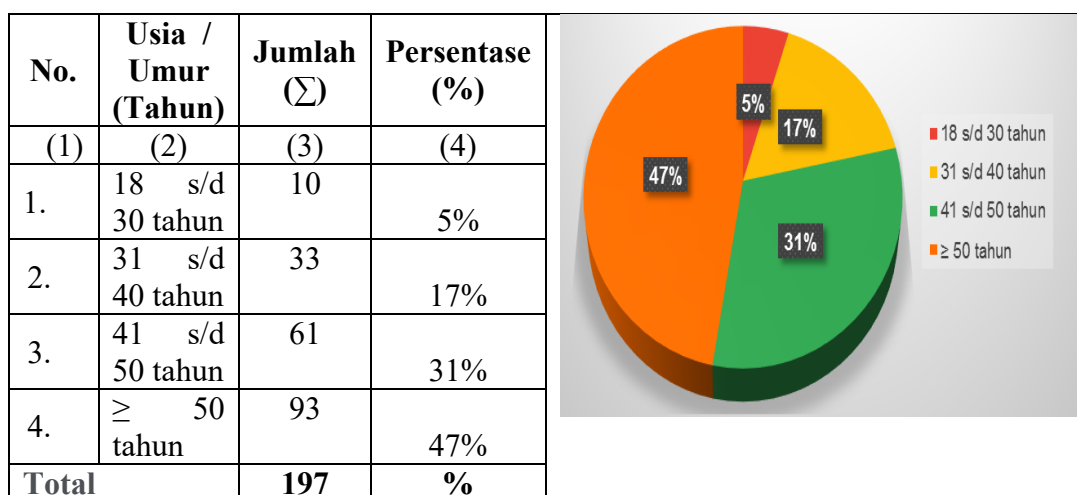
8.	Sunadi	L	41 s/d 50 tahun	SMP s/d SMA	Gunung Kidul	Tokoh masyarakat terdekat	≥ dari 10 tahun	Pasar Wonosari

4. Karakteristik Responden

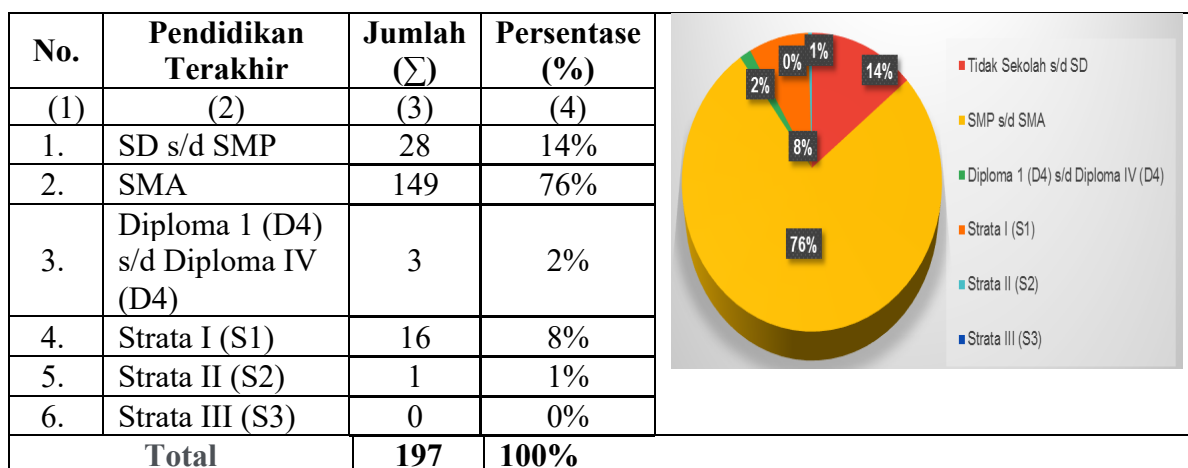
1. Berdasarkan jenis kelamin:



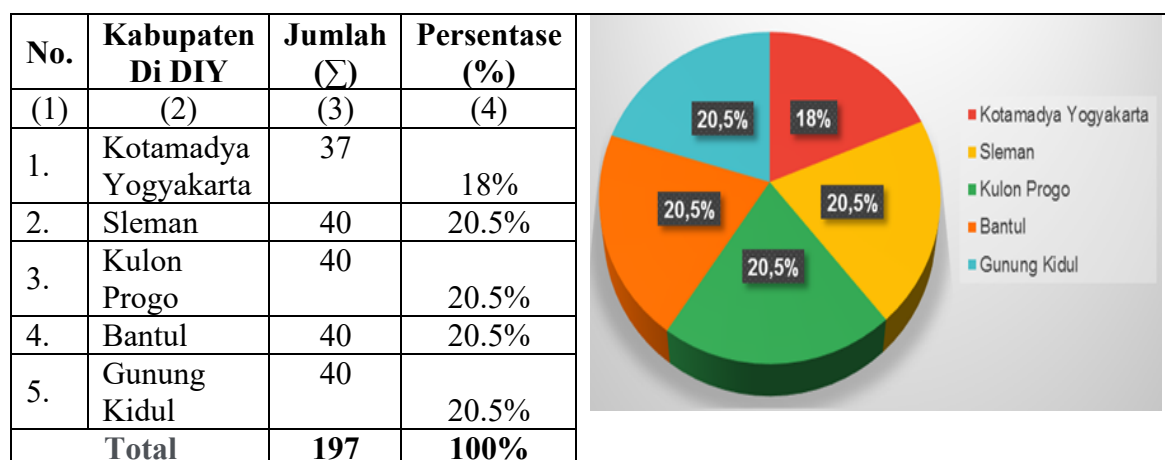
2. Berdasarkan rentang usia:



3. Berdasarkan pendidikan terakhir

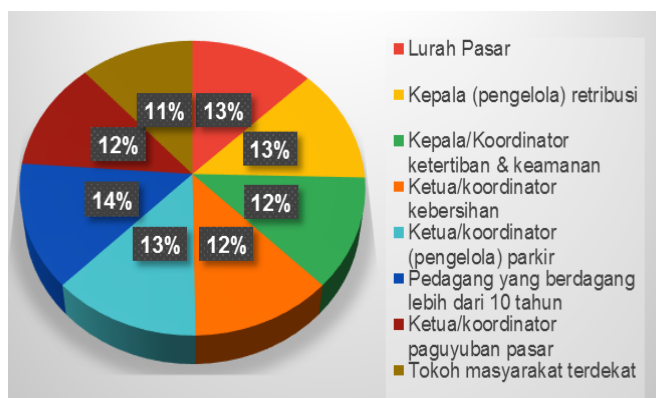


4. Berdasarkan wilayah organisasi di Kabupaten dan Kotamadya di DIY:

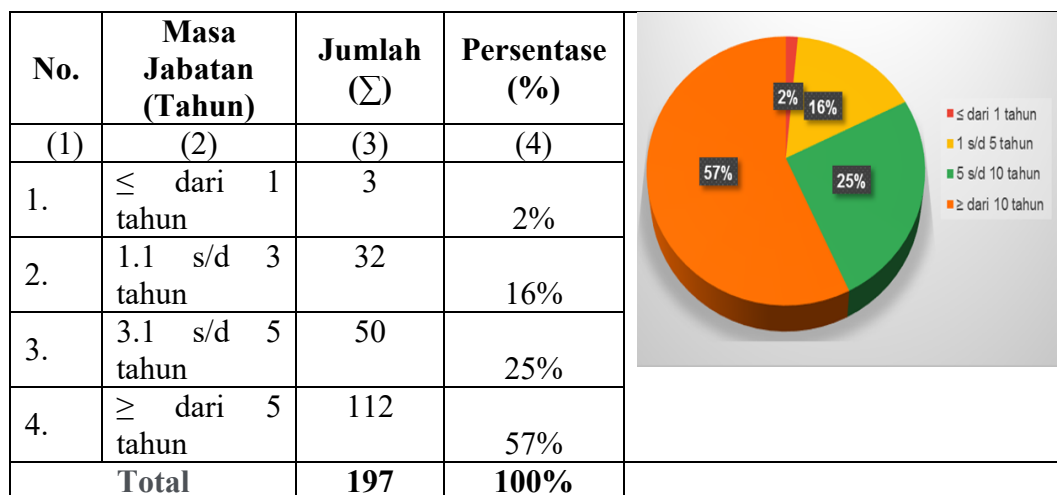


5. Berdasarkan jabatan terakhir:

No.	Jabatan Terakhir	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Lurah pasar	25	13%
2.	Kepala (pengelola) retribusi	25	13%
3.	Kepala/Koordinator ketertiban & keamanan	24	12%
4.	Ketua/koordinator kebersihan	24	12%
5.	Ketua/koordinator (pengelola) parkir	25	13%
6.	Ketua/koordinator paguyuban pasar	24	142%
7.	Pedagang yang berdagang lebih dari 10 tahun	27	14%
8.	Tokoh masyarakat terdekat	23	12%
Total		197	100%



6. Berdasarkan masa jabatan:



5. Data Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Nilai Skala Likert (1-5)

No	Modal Sosial (X1)								Pemberdayaan Tim (X2)							Ketahanan Organisasi (X3)						Inovasi Organisasi (X4)											Kinerja Organisasi (Y)					
	M O 1	M O 2	M O 3	M O 4	M O 5	M O 6	M O 7	To tal	P T 1	P T 2	P T 3	P T 4	P T 5	P T 6	To tal	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	To tal	I O 1	I O 2	I O 3	I O 4	I O 5	I O 6	I O 7	I O 8	I O 9	I O 10	To tal	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	To tal
1	3	3	3	3	3	4	4	23	3	4	4	3	4	4	22	4	2	2	2	3	13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	4	3	2	2	2	13
2	5	4	3	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	3	2	4	3	4	38	5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	3	4	2	3	23	4	2	5	4	3	3	21	4	4	3	2	4	17	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	39	4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	3	4	4	4	26	4	3	3	4	3	2	19	5	5	5	5	5	25	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	37	5	5	5	5	4	24
5	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	41	4	3	4	3	4	18
6	3	4	3	3	3	4	3	23	3	5	5	5	5	5	28	3	4	3	3	4	17	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	43	4	3	4	3	2	16
7	4	5	4	4	5	5	4	31	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	39	2	2	2	2	2	10
8	4	4	4	5	4	4	4	29	5	3	5	3	4	4	24	4	2	3	4	1	14	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	40	3	2	3	4	1	13
9	4	5	4	4	4	5	4	30	5	3	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	3	5	5	29	5	4	5	4	3	4	25	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	44	4	4	5	4	5	22
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	5	4	22	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37	5	4	5	4	5	23

12	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	3	4	4	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46	5	4	5	4	5	23
13	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46	4	4	5	4	4	21
14	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	5	4	5	5	4	23
15	3	4	4	3	4	3	4	25	4	4	4	5	3	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43	5	5	5	5	5	25
16	3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43	5	5	5	5	5	25
17	3	4	4	4	5	4	4	28	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	5	5	5	5	5	25
18	3	4	4	4	4	4	5	28	4	4	3	4	3	4	22	3	4	5	3	4	19	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	42	5	5	5	4	4	23
19	3	3	4	4	5	4	5	28	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	25
20	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	4	5	4	5	26	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	3	3	4	4	26	2	3	4	4	3	4	20	5	5	5	5	5	25	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	5	5	5	5	5	25
22	4	5	4	3	4	5	4	29	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	45	5	5	5	5	5	25
23	5	3	4	5	4	3	5	29	4	4	5	4	3	4	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	25
24	4	5	4	3	5	4	4	29	5	3	5	5	4	5	27	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45	4	5	4	4	4	21
25	5	4	5	4	5	4	4	31	5	4	3	4	5	4	25	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	44	4	5	4	5	4	22
26	5	5	5	4	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	5	4	5	23
27	3	3	4	5	4	3	5	27	4	4	5	5	4	5	27	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	25
28	4	4	3	4	5	3	3	26	5	5	3	2	3	4	22	3	3	3	2	3	14	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	42	3	3	3	3	2	14
29	5	4	3	3	5	4	4	28	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	3	3	20	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	42	4	5	5	5	4	23

30	4	5	4	3	4	4	5	29	5	4	3	4	5	4	25	5	5	5	3	5	23	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46	4	5	5	5	4	23
31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	5	4	4	5	26	5	5	4	2	4	20	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	4	5	4	3	4	20
33	5	4	4	3	4	5	5	30	4	5	5	4	3	4	25	5	4	5	3	5	22	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	42	5	5	5	4	5	24
34	5	4	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	3	4	5	3	27	4	5	4	3	4	5	25	4	4	4	2	4	18	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4	5	4	3	4	20
36	5	4	4	4	3	4	4	28	4	5	4	5	5	5	28	5	5	4	3	4	21	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	44	4	5	4	5	4	22
37	4	4	5	4	5	4	4	30	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45	5	4	5	4	5	23
38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	5	4	5	4	5	23
39	5	4	5	4	5	5	4	32	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	5	23	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	46	4	5	4	5	4	22
40	5	5	5	5	5	4	3	32	4	3	4	5	5	5	26	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	45	5	4	5	4	5	23
41	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	5	4	5	4	22
42	5	5	4	5	4	5	3	31	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	22	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	47	5	4	5	4	5	23
43	4	4	4	5	4	3	4	28	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44	5	5	5	5	5	25
44	5	4	4	4	4	5	3	29	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	3	4	20	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44	5	5	3	5	5	23
45	4	4	5	4	3	4	5	29	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44	5	5	5	5	5	25
47	4	5	4	5	4	5	5	32	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25

48	4	5	4	5	4	5	5	32	4	5	5	5	4	5	28	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	5	5	4	5	3	22
49	5	4	5	5	5	4	4	32	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	40	4	4	4	4	4	20
50	4	5	4	5	4	5	4	31	4	4	5	4	3	4	24	5	4	5	4	4	22	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	42	4	5	4	5	4	22
51	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43	5	4	5	4	5	23
52	4	3	5	4	4	5	5	30	4	4	5	4	3	4	24	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43	4	5	4	5	4	22
53	4	5	3	4	5	4	3	28	4	4	4	4	4	3	23	4	5	4	3	3	19	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	5	4	5	4	5	23
54	5	4	3	4	5	4	4	29	5	3	4	4	5	4	25	4	3	3	2	3	15	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	39	5	4	5	4	3	21
55	3	4	4	4	5	4	4	28	5	5	4	5	5	5	29	4	3	2	4	3	16	5	5	5	4	2	4	3	5	5	4	42	4	5	4	5	5	23
56	4	5	4	5	4	5	3	30	4	4	5	4	5	5	27	4	3	5	3	5	20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43	5	4	5	5	5	24
57	5	4	3	4	5	4	4	29	5	4	4	4	5	4	26	3	4	5	2	3	17	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4	5	4	5	4	22
58	4	5	4	5	3	4	4	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	5	4	5	4	5	23
59	5	4	3	4	5	4	3	28	4	5	5	4	4	5	27	4	3	5	3	4	19	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	2	3	4	4	5	18
60	4	5	4	5	4	5	5	32	4	3	4	4	5	4	24	4	4	4	2	4	18	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	44	5	4	2	4	3	18
61	5	4	5	4	3	4	3	28	4	4	3	4	3	2	20	3	4	3	4	5	19	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	36	5	4	3	2	3	17
62	4	3	4	5	4	3	5	28	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	3	5	22	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46	5	4	2	4	5	20
63	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	3	5	23	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	4	4	4	22
64	5	3	3	3	3	3	4	24	5	3	4	5	4	3	24	4	5	3	3	5	20	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	40	5	4	3	4	5	21
65	3	4	5	4	3	4	4	27	3	4	5	5	5	5	27	5	4	4	2	4	19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	24

66	5	4	5	4	5	5	4	32	5	3	4	4	5	4	25	4	4	3	3	4	18	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	41	5	5	4	5	4	23
67	4	5	4	5	4	5	5	32	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	2	3	20	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	42	5	5	4	5	5	24
68	5	5	5	4	5	4	4	32	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
69	4	5	4	5	4	3	5	30	4	4	5	4	5	3	25	4	4	5	3	5	21	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48	4	5	4	5	4	22
70	3	4	5	3	5	4	5	29	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	2	4	19	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	44	5	5	5	4	3	22
71	4	5	5	5	4	5	5	33	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	4	3	21	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	42	5	4	3	4	5	21
72	5	4	5	3	4	5	3	29	4	4	5	5	4	5	27	4	5	5	3	5	22	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	42	4	5	4	5	4	22
73	4	5	5	4	5	4	4	31	5	3	5	4	5	4	26	5	4	4	2	4	19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	5	5	5	4	5	24
74	4	5	4	3	4	5	3	28	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	44	4	5	4	3	4	20
75	4	5	4	3	4	5	3	28	5	5	4	3	4	5	26	4	3	5	3	4	19	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	41	5	4	3	4	5	21
76	3	4	5	3	4	5	4	28	5	4	5	3	5	4	26	5	3	4	4	4	20	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	40	4	5	3	5	4	21
77	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	5	19	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4	4	4	5	4	21
78	3	4	4	3	4	3	4	25	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	2	5	4	5	4	4	41	5	4	5	4	4	22
79	4	5	4	5	5	5	4	32	4	4	5	5	5	4	27	5	5	4	3	3	20	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	5	5	5	4	5	24
80	4	4	3	4	4	5	5	29	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	2	5	21	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	45	5	5	4	4	5	23
81	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	3	21	4	4	5	4	4	21	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	35	4	3	4	3	4	18
82	4	4	3	4	3	3	4	25	3	5	4	5	3	3	23	4	3	4	3	4	18	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	38	4	4	4	4	4	20
83	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	25

84	4	5	5	5	4	5	4	32	5	5	4	5	5	4	28	3	4	4	3	5	19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4	4	4	4	4	20
85	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
86	5	5	4	4	5	5	5	33	3	5	5	5	5	4	27	5	4	4	2	4	19	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	4	3	5	4	4	20
87	4	4	5	5	5	5	2	30	2	4	5	5	4	5	25	5	5	5	3	3	21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4	4	4	4	4	20
88	2	3	2	2	3	4	5	21	4	4	5	4	4	5	26	5	5	3	4	5	22	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	43	3	4	5	5	4	21
89	3	4	2	3	4	4	2	22	3	3	4	3	2	3	18	4	3	4	2	3	16	4	3	4	2	2	4	3	3	4	2	31	2	3	3	2	4	14
90	4	3	2	3	4	3	3	22	4	2	3	4	3	2	18	3	4	5	3	4	19	5	3	2	3	3	2	2	3	2	3	28	3	5	2	3	4	17
91	4	3	2	3	4	3	3	22	4	3	4	3	5	3	22	2	3	4	4	3	16	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	32	3	4	2	3	4	16
92	3	4	3	5	2	3	3	23	2	3	4	3	2	3	17	4	3	5	3	2	17	5	3	2	4	3	2	3	3	2	4	31	4	3	4	5	3	19
93	4	3	3	4	5	3	3	25	5	3	4	3	4	3	22	2	2	5	4	4	17	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	31	3	4	2	3	4	16
94	5	4	4	5	4	3	4	29	4	5	4	3	2	3	21	4	3	5	3	4	19	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	34	3	2	4	3	3	15
95	5	3	2	3	4	5	3	25	4	3	4	5	4	3	23	4	5	5	3	5	22	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	39	5	4	4	5	4	22
96	4	4	4	4	3	3	4	26	5	4	4	3	4	5	25	4	3	5	3	3	18	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3	42	3	4	4	5	4	20
97	3	4	3	3	4	3	5	25	4	5	4	3	4	5	25	4	3	5	4	4	20	4	3	2	5	3	2	3	3	2	5	32	5	3	3	4	3	18
98	4	4	5	4	4	3	3	27	4	3	4	5	4	3	23	4	3	4	3	3	17	5	2	3	3	5	3	4	2	3	3	33	3	2	4	3	2	14
99	5	4	5	3	4	5	4	30	3	4	3	4	5	4	23	4	4	5	3	4	20	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	35	5	4	4	5	4	22
100	3	3	4	3	2	3	3	21	2	3	2	3	3	3	16	2	3	4	2	3	14	5	3	4	2	3	4	3	3	4	2	33	2	3	3	2	2	12
101	3	4	3	4	2	3	3	22	2	3	2	3	4	3	17	4	4	4	4	2	18	4	2	3	3	3	3	5	2	3	3	31	3	2	4	3	2	14

102	4	5	4	3	4	5	3	28	4	2	4	5	4	4	23	2	2	4	3	2	13	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	45	2	5	3	4	3	17
103	3	4	5	4	3	4	3	26	4	5	3	2	3	5	22	3	2	3	2	4	14	4	5	3	3	5	3	5	4	5	3	40	3	5	3	4	5	20
104	3	4	5	4	3	4	4	27	3	4	3	4	5	3	22	2	4	5	3	5	19	5	3	2	4	4	3	5	4	5	4	39	4	4	4	3	4	19
105	3	3	3	3	3	4	4	23	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	39	5	3	4	4	4	20
106	5	4	3	4	4	4	2	26	3	4	3	4	2	3	19	4	3	5	3	4	19	2	4	3	4	5	4	5	4	5	5	41	4	4	4	3	4	19
107	4	4	3	3	3	2	3	22	4	2	5	4	3	3	21	3	5	4	2	4	18	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	43	4	3	4	4	4	19
108	4	3	4	3	4	4	4	26	4	3	3	4	3	2	19	3	5	5	3	2	18	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	37	3	4	4	3	3	17
109	4	5	4	4	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	3	5	4	4	4	20	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	41	4	5	5	5	4	23
110	3	4	3	3	4	4	3	24	3	5	5	5	5	5	28	3	4	5	2	5	19	5	3	5	4	5	4	3	3	5	4	41	4	5	5	5	4	23
111	4	3	4	3	3	2	4	23	3	4	5	4	5	4	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	2	4	5	4	3	4	5	39	4	4	4	5	4	21
112	4	2	4	5	2	4	4	25	4	3	5	3	4	4	23	4	4	5	3	5	21	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	5	4	22
113	4	4	4	4	4	5	4	29	2	3	4	4	4	5	22	2	4	5	5	5	21	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45	4	4	3	4	4	19
114	4	3	4	4	3	4	5	27	3	5	4	5	4	5	26	4	5	4	4	3	20	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	42	3	4	4	3	4	18
115	2	2	4	3	2	4	1	18	2	2	4	3	4	3	18	2	4	4	3	4	17	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	42	4	4	3	4	4	19
116	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	43	3	3	4	4	3	17
117	4	4	4	5	3	5	4	29	4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	43	4	5	4	5	4	22
118	4	4	4	4	2	4	4	26	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43	4	4	5	5	4	22
119	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	5	4	5	4	22

120	5	4	4	4	3	5	5	30	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	3	4	21	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	5	4	5	4	5	23
121	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	25	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45	4	4	4	5	4	21
122	5	4	4	4	3	4	5	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46	5	5	5	4	5	24
123	5	3	4	4	5	4	5	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44	4	4	5	4	4	21
124	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	4	5	4	5	26	4	4	3	3	5	19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	4	4	4	4	20
125	5	4	4	4	4	4	4	29	2	4	4	4	4	4	22	4	2	4	2	4	16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	39	4	4	4	4	3	19
126	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	3	4	21	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45	5	5	5	4	5	24
127	5	3	4	5	4	4	5	30	4	4	5	4	4	4	25	5	4	3	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	4	24
128	5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	5	5	4	5	28	4	5	4	3	5	21	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	5	4	5	5	23
129	5	5	4	5	4	5	4	32	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	5	4	4	4	5	22
130	5	5	5	4	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44	4	4	4	4	4	20
131	3	3	4	5	4	4	5	28	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	4	4	21
132	4	4	4	4	5	4	4	29	5	5	4	2	4	4	24	5	4	5	3	4	21	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44	4	4	4	4	4	20
133	5	4	4	4	5	4	4	30	5	4	5	5	5	4	28	4	5	3	4	4	20	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43	4	5	4	4	5	22
134	4	5	4	4	4	4	5	30	5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	3	5	22	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45	4	5	5	5	4	23
135	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	2	4	19	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43	4	4	4	4	4	20
136	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	5	4	4	5	26	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	42	4	5	4	3	4	20
137	5	4	4	4	4	5	5	31	4	5	5	4	4	4	26	5	4	3	3	5	20	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43	5	5	5	4	5	24

138	5	4	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	42	5	5	5	5	5	25
139	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	4	4	4	5	26	4	4	5	3	4	20	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43	4	5	4	3	4	20
140	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	4	5	5	5	28	5	5	3	4	4	21	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44	4	5	4	5	4	22
141	4	4	5	4	5	4	4	30	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	3	5	21	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44	5	4	5	4	5	23
142	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44	5	4	5	5	5	24
143	5	4	5	4	5	5	4	32	5	4	5	5	4	5	28	4	5	3	3	5	20	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	5	4	4	5	5	23
144	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	2	5	20	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47	5	4	5	5	5	24
145	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	5	4	4	4	5	22
146	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	4	5	5	5	28	5	4	3	3	5	20	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46	5	5	5	5	5	25
147	4	4	4	5	4	4	4	29	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	2	5	20	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44	4	4	4	4	4	20
148	5	4	4	4	4	5	4	30	4	5	2	4	4	4	23	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44	4	5	4	5	4	22
149	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	5	4	5	5	27	4	4	3	3	5	19	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	5	5	5	25
150	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	42	4	5	4	4	4	21
151	4	5	4	5	4	5	5	32	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	3	4	5	3	5	2	42	5	5	5	4	4	23
152	4	5	4	5	4	5	5	32	4	5	1	5	4	5	24	4	5	3	3	5	20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	4	5	5	5	5	24
153	5	4	5	5	5	4	4	32	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	4	21	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	41	2	3	4	4	1	14
154	4	5	4	5	4	5	4	31	4	4	5	4	3	4	24	5	4	5	3	4	21	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	43	3	2	3	2	4	14
155	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	2	5	19	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	40	4	5	4	3	4	20

156	4	3	5	4	4	5	5	30	4	4	5	4	3	4	24	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	41	3	5	5	4	3	20
157	4	5	3	4	5	4	3	28	4	4	4	4	4	3	23	4	5	5	3	3	20	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	39	5	4	5	4	5	23
158	5	4	3	4	5	4	4	29	5	3	4	4	5	4	25	4	3	3	3	3	16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	5	4	5	23
159	3	4	4	4	5	4	4	28	5	5	2	5	5	5	27	4	3	4	4	3	18	3	5	5	4	3	4	4	3	4	2	37	4	5	4	5	4	22
160	4	5	4	5	4	5	3	30	4	4	5	4	5	5	27	4	3	4	3	5	19	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44	5	4	5	5	3	22
161	5	4	3	4	5	4	4	29	5	4	4	4	5	4	26	3	4	5	4	3	19	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37	4	5	4	5	4	22
162	4	5	4	5	3	4	4	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	5	4	5	4	5	23
163	5	4	3	4	5	4	3	28	4	5	5	4	4	5	27	4	3	5	4	4	20	4	5	5	5	4	4	3	4	3	2	39	2	3	4	4	2	15
164	4	5	4	5	4	5	5	32	4	3	4	4	5	4	24	4	4	4	3	4	19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	46	5	4	2	4	2	17
165	5	4	5	4	3	4	3	28	4	4	3	4	3	2	20	3	4	3	4	5	19	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	40	5	4	3	2	5	19
166	4	3	4	5	4	3	5	28	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	3	5	22	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44	5	4	2	4	5	20
167	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	45	5	5	4	4	5	23
168	5	3	3	3	3	3	4	24	5	3	4	5	4	3	24	4	5	3	4	5	21	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43	5	4	3	4	5	21
169	3	4	5	4	3	4	4	27	3	4	5	5	5	5	27	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	2	3	5	2	3	2	37	5	4	5	5	5	24
170	5	4	5	4	5	5	4	32	5	3	4	4	5	4	25	4	4	3	4	4	19	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	37	5	5	4	5	5	24
171	4	5	4	5	4	5	5	32	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	3	23	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	39	5	5	4	5	5	24
172	5	5	5	4	5	4	4	32	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	36	4	4	4	4	4	20
173	4	5	4	5	4	3	5	30	4	4	5	4	5	3	25	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	3	4	5	5	2	4	42	4	5	4	5	4	22

174	3	4	5	3	5	4	5	29	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	4	21	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	42	5	5	5	4	5	24
175	4	5	5	5	4	5	5	33	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	3	3	20	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	42	5	4	3	4	4	20
176	5	4	5	3	4	5	3	29	4	4	5	5	4	5	27	4	5	5	4	5	23	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	40	4	5	4	5	3	21
177	4	5	5	4	5	4	4	31	5	3	5	4	5	4	26	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	43	5	5	5	4	4	23
178	4	5	4	3	4	5	3	28	4	4	2	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	40	4	5	4	3	4	20
179	4	5	4	3	4	5	3	28	5	5	4	3	4	5	26	4	3	5	5	4	21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	5	4	3	4	5	21
180	3	4	5	3	4	5	4	28	5	4	5	3	5	4	26	5	3	5	4	4	21	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	41	4	5	3	5	4	21
181	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	3	3	5	3	2	3	36	4	4	4	5	4	21
182	3	4	4	3	4	3	4	25	4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	38	5	4	5	4	5	23
183	4	5	4	5	5	5	4	32	4	4	5	5	5	4	27	5	5	4	5	3	22	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	42	5	5	5	4	5	24
184	4	4	3	4	4	5	5	29	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	41	5	5	4	4	5	23
185	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	3	3	3	19	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	40	4	3	4	3	4	18
186	4	4	3	4	3	3	4	25	3	5	4	5	3	3	23	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	39	4	4	4	4	4	20
187	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	1	5	5	5	26	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43	5	5	5	5	5	25
188	4	5	5	5	4	5	4	32	5	5	4	5	5	4	28	3	4	5	5	5	22	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	41	4	4	4	4	4	20
189	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	4	4	4	20
190	5	5	4	4	5	5	5	33	3	5	5	5	5	4	27	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	41	4	3	5	4	4	20
191	4	4	5	5	5	5	2	30	2	4	5	5	4	5	25	5	5	3	5	3	21	4	4	5	5	3	3	4	3	2	4	37	4	4	4	4	4	20

192	2	3	2	2	3	4	5	21	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	3	4	5	4	2	3	38	3	4	5	5	3	20
193	3	4	2	3	4	4	2	22	3	3	4	3	2	3	18	4	3	3	5	3	18	4	3	4	2	4	5	4	3	4	5	38	2	3	3	2	2	12
194	4	3	2	3	4	3	3	22	4	2	1	4	3	2	16	3	4	2	4	4	17	4	4	2	3	3	4	5	4	3	4	36	3	5	2	3	3	16
195	4	3	2	3	4	3	3	22	4	3	4	3	5	3	22	2	3	3	5	3	16	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	3	4	2	3	3	15
196	3	4	3	5	2	3	3	23	2	3	4	3	2	3	17	4	3	3	4	5	19	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	38	4	3	4	5	4	20
197	4	3	3	4	5	3	3	25	5	3	4	3	4	3	22	2	2	3	3	4	14	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	38	3	4	2	3	3	15
	8 1 6	8 2 2	8 0 0	8 0 3	8 0 0	8 3 0	8 0 4	56 75	8 1 2	8 0 6	8 3 5	8 2 8	8 2 8	8 3 2	494 1	8 2 1	8 2 6	8 3 7	7 2 3	8 2 8	403 5	8 5 9	8 3 3	8 4 0	8 0 5	8 1 0	8 2 2	8 5 6	8 0 4	7 2 1	82 32	8 4 1	8 4 2	8 1 9	8 2 4	8 1 8	414 4	

Error Responden (Tidak bisa dijadikan analisis tabulasi)

200- 3 = 197 responden

No	Modal Sosial (X1)								Pemberdayaan Tim (X2)						Ketahanan Organisasi (X3)						Inovasi Organisasi (X4)										Kinerja Organisasi (Y)									
	M O 1	M O 2	M O 3	M O 4	M O 5	M O 6	M O 7	To tal	P T 1	P T 2	P T 3	P T 4	P T 5	P T 6	To tal	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	To tal	I O 1	I O 2	I O 3	I O 4	I O 5	I O 6	I O 7	I O 8	I O 9	I O 10	To tal	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	To tal		
1	3	3	3	3	3	4	4	23	3	4	4	3	4	4	22	4	2	2	2	3	13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	4	3	2	2	2	13		
2	5	4	3	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	3	2	4	3	4	38	5	5	5	5	5	25		
3	4	4	3	3	4	2	3	23	4	2	5	4	3	3	21	4	4	3	2	4	17	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	39	4	3	4	4	4	19		
Tot al	3 responden																																							

B. Data Tabulasi Jawaban Responden

no	Modal Sosial (X1)								Pemberdayaan Tim (X2)							Ketahanan Organisasi (X3)							Inovasi Organisasi (X4)										Kinerja Organisasi (Y)					
	MO1	MO2	MO3	MO4	MO5	MO6	MO7		PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT6		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5		IO1	IO2	IO3	IO4	IO5	IO6	IO7	IO8	IO9	IO10		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	
1	K S	K S	K S	K S	K S	S	S		K S	S	S	K S	S	S		S	T S	T S	T S	K S		S	S	K S	S	S	S	S	S	K S	K S		S	K S	T S	T S	T S	
2	S S	S	K S	S	K S	S	S		S	S	S	S	S	K S		S S	S S	S S	S S	S S		S S	S	S S	S	S	K S	T S	S	K S	S		S S	S S	S S	S S	S S	
3	S	S	K S	K S	S	T S	K S		S	T S	S S	S	K S	K S		S	S	K S	T S	S		S	K S	S S	S	S	S	S	K S	S S	K S		S	K S	S	S	S	
4	S	K S	S	K S	S	S	S		S	K S	K S	S	K S	T S		S S	S S	S S	S S	S S		S S	K S	S	S	K S	S	K S	K S	S	S		S S	S S	S S	S S	S	
5	S	S S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		K S	S	K S	S	K S		S	S	S	S	S	S S	S S	S	S	K S		S	K S	S	K S	S	
6	K S	S	K S	K S	K S	S	K S		K S	S S	S S	S S	S S	S S		K S	S	K S	K S	S		S S	K S	S S	S	S	S S	S S	K S	S S	S		S	K S	S	K S	T S	

7	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	T		T	T	T	T	T	
8	S	S	S	S	S	S	S		S	K	S	K	S	S		S	T	K	S	S	T	S		S	K	S	K		K	T	K	S	S	
9	S	S	S	S	S	S	S		S	K	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S		S	S	S	S	S	
10	S	S	S	S	K	S	S		S	S	S	S	K	S		S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S		S	S	S	S	S	
11	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	K	S	K		S	S	S	S	S	
12	K	S	S	S	S	S	S		S	S	S	K	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	
13	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	
14	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	
15	K	S	S	K	S	K	S		S	S	S	S	K	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	
16	K	S	S	S	S	S	S		S	K	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	

1 7	K S	S	S	S	S S	S	S		S	S	S	S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S		S	S	S	K S	S	K S	S	S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S	
1 8	K S	S	S	S	S	S	S		S	S	K S	S	K S	S		K S	S	S	K S	S		S S	S	S	K S	S	S S	S S	S	S	S		S S	S S	S S		S S	
1 9	K S	K S	S	S	S S	S	S		S	S	S	S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S		S	S	S	S	S	S S	S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S		
2 0	S	S	S S	S	S	S S	S		S	S	S	S S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S		K S	S	S	S	S	S S	S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S		
2 1	S	S	S	K S	K S	S	S		T S	K S	S	S	K S	S		S S	S S	S S	S S	S S		S	K S	S	K S	K S	S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S			
2 2	S	S	S	K S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S		S	S	S	S	K S	S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S			
2 3	S	K S	S	S S	S	K S	S		S	S	S	S	K S	S		S S	S S	S S	S S	S S		S	S	S	S	S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S				
2 4	S	S	S	K S	S S	S	S		S	K S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S				
2 5	S	S	S	S	S S	S	S		S	S	K S	S	S	S		S S	S S	S S	S S	S		S	S	S	S	K S	S	S	S		S	S	S	S	S			
2 6	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S		S S	S	S	S	S				

[illegible]

[illegible]

[illegible]

5 7	S S	S S	K S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	S S		K S	S S	S S	T S	K S		S S	K S	S S	S S	S S	K S	K S	S S		S S	S S	S S	S S	
5 8	S S	S S	S S	S S	K S	S S		S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	
5 9	S S	S S	K S	S S	S S	S S	K S		S S	S S	S S	S S		S S	K S	S S	K S	S S		S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S		T S	K S	S S	S S	
6 0	S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	K S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	T S	S S		S S	S S	S S	S S	K S	S S	S S	S S		S S	S S	T S	S S	K S
6 1	S S	S S	S S	S S	K S	S S	K S		S S	S S	K S	S S	K T		K S	S S	K S	S S		S S	S S	K S	K S	K S	S S	S S	S S		S S	S S	K T	K S	
6 2	S S	K S	S S	S S	S S	K S	S S		S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	K S	S S		S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	T S	S S	
6 3	S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	K S	S S		S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	
6 4	S S	K S	K S	K S	K S	K S	S S		S S	K S	S S	S S	K S		S S	S S	K S	K S	S S		K S	S S	S S	S S	K S	S S	S S		S S	S S	K S	S S	
6 5	K S	S S	S S	S S	K S	S S	S S		K S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	T S	S S		S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	
6 6	S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	K S	S S	S S	S S		S S	S S	K S	K S	S S		S S	S S	S S	K S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	

6 7	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	T	K		S	S	S	K	S	S	S	S	S	K		S	S	S	S	S	
6 8	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	
6 9	S	S	S	S	S	K	S		S	S	S	S	S	K		S	S	S	K	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	
7 0	K	S	S	K	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	T	S		K	S	S	K	S	S	S	S	S	S	K		S	S	S	S	K
7 1	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	K		S	S	S	S	K	S	S	S	S		S	S	K	S	S		
7 2	S	S	S	K	S	S	K		S	S	S	S	S	S		S	S	S	K	S		S	S	S	K	S	S	S	S	S	K		S	S	S	S	S	
7 3	S	S	S	S	S	S	S		S	K	S	S	S	S		S	S	S	T	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	
7 4	S	S	S	K	S	S	K		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	K	S	S	S		S	S	S	K	S	
7 5	S	S	S	K	S	S	K		S	S	S	K	S	S		S	K	S	K	S		S	S	S	S	K	S	S	S	S		S	S	K	S	S		
7 6	K	S	S	K	S	S	S		S	S	S	K	S	S		S	K	S	S	S		S	S	S	K	S	S	S	S	S	K		S	S	K	S	S	

7 7	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	K	K	S		S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S
7 8	K	S	S	K	S	K	S		S	S	S	K	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	T	S	S	S	S	S	S	S	S	
7 9	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	K	K		S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S
8 0	S	S	K	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	T	S		K	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S
8 1	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	K	K	K		S	S	S	S	S		T	K	S	S	K	S	S	K	S		S	K	S	K
8 2	S	S	K	S	K	K	S		K	S	S	S	K	K		S	K	S	K	S		S	K	S	S	S	K	S	K	S		S	S	S	S
8 3	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S
8 4	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		K	S	S	K	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S
8 5	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	K	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S
8 6	S	S	S	S	S	S	S		K	S	S	S	S	S		S	S	S	T	S		S	S	S	S	S	S	S	S		S	K	S	S	

8 7	S	S	S	S	S	S	T		T	S	S	S	S		S	S	S	K	K		S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S			
8 8	T	K	T	T	K	S	S		S	S	S	S	S		S	S	K	S	S		S	S	S	S	S	K	S	S		K	S	S	S	S			
8 9	K	S	T	K	S	S	T		K	K	S	K	T	K		S	K	S	T	K		S	K	S	T	T	S	K	K	S	T		T	K	K	T	S
9 0	S	K	T	K	S	K	K		S	T	K	S	K	T		K	S	S	K	S		S	K	T	K	K	T	T	K	T	K		K	S	T	K	S
9 1	S	K	T	K	S	K	K		S	K	S	K	S	K		T	K	S	S	K		S	K	S	K	K	K	T	K	S	K		K	S	T	K	S
9 2	K	S	K	S	T	K	K		T	K	S	K	T	K		S	K	S	K	T		S	K	T	S	K	T	K	K	T	S		S	K	S	S	K
9 3	S	K	K	S	S	K	K		S	K	S	K	S	K		T	T	S	S	S		S	T	K	K	S	K	S	T	K	K		K	S	T	K	S
9 4	S	S	S	S	S	K	S		S	S	S	K	T	K		S	K	S	K	S		S	K	K	K	S	K	S	K	K	K		K	T	S	K	K
9 5	S	K	T	K	S	S	K		S	K	S	S	S	K		S	S	S	K	S		S	S	K	S	S	K	S	S		S	S	S	S	S		
9 6	S	S	S	S	K	K	S		S	S	S	K	S	S		S	K	S	K	K		S	S	S	K	S	S	S	S	K		K	S	S	S	S	

9 7	K S	S	K S	K S	S	K S	S S		S	S S	S	K S	S	S S		S	K S	S S	S	S		S	K S	T S	S S	K S	T S	K S	K S	T S	S S		S S	K S	K S	S	K S
9 8	S	S	S S	S	S	K S	K S		S	K S	S	S S	S	K S		S	K S	S	K S	K S		S S	T S	K S	K S	S S	K S	S	T S	K S	K S		K S	T S	S	K S	T S
9 9	S S	S	S S	K S	S	S S	S		K S	S	K S	S	S S	S		S	S	S S	K S	S		S	K S	S	K S	K S	S	S	K S	S	K S		S S	S	S	S S	S
1 0 0	K S	K S	S	K S	T S	K S	K S		T S	K S	T S	K S	K S	K S		T S	K S	S	T S	K S		S S	K S	S	T S	K S	S	K S	K S	S	T S		T S	K S	K S	T S	T S
1 0 1	K S	S	K S	S	T S	K S	K S		T S	K S	T S	K S	S	K S		S	S	S	S	T S		S	T S	K S	K S	K S	K S	S S	T S	K S	K S		K S	T S	S	K S	T S
1 0 2	S	S S	S	K S	S	S S	K S		S	T S	S	S S	S	S		T S	T S	S	K S	T S		S S	S	T S	S S	S S	S S	S S	S	S S	S S		T S	S S	K S	S	K S
1 0 3	K S	S	S S	S	K S	S	K S		S	S S	K S	T S	K S	S S		K S	T S	K S	T S	S		S	S S	K S	K S	S S	K S	S S	S	S S	K S		K S	S S	K S	S	S S
1 0 4	K S	S	S S	S	K S	S	S		K S	S	K S	S	S S	K S		T S	S	S S	K S	S S		S S	K S	T S	S	S	K S	S S	S	S S	S		S	S	S	K S	S

1 0 5	K S	K S	K S	K S	K S	S	S		K S	S	S	K S	S	S		K S	K S	S	S	S		S	S	K S	K S	S	S	S	K S	S	S		S S	K S	S	S	S	
1 0 6	S S	S	K S	S	S	S	T S		K S	S	K S	S	T S	K S		S	K S	S	K S	S		T S	S	K S	S	S S	S	S S	S	S S	S S		S	S	S	K S	S	
1 0 7	S	S	K S	K S	K S	T S	K S		S	T S	S S	S	K S	K S		K S	S S	S	T S	S		S	K S	S S	K S	S S	S S	S S	S	S	S S		S	K S	S	S	S	
1 0 8	S	K S	S	K S	S	S	S		S	K S	K S	S	K S	T S		K S	S S	S S	K S	T S		K S	K S	S	S	K S	K S	S	S S	S	S		K S	S	S	K S	K S	
1 0 9	S	S S	S	S	K S	S	S		S	S	S	S	S	S		K S	S S	S	S	S		S S	S	S	K S	S	S	K S	S	S S	S S		S	S S	S S	S S	S	
1 1 0	K S	S	K S	K S	S	S	K S		K S	S S	S S	S S	S S	S S		K S	S	S S	T S	S S		S S	K S	S S	S	S S	S	K S	K S	S S	S		S	S S	S S	S S	S	
1 1 1	S	K S	S	K S	K S	T S	S		K S	S	S S	S	S S	S		S S	S	S	S	S		S	S	S	T S	S	S S	S	K S	S	S S		S	S	S	S S	S	

[illegible]

1 1 9	K S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S S	S	S S		S	S	S	S	S S		S	S S	S	S S	S	S S	S	S S		S	S S	S	S S				
1 2 0	S S	S	S	S	K S	S S	S S		S S	S S	S	S S	S	S S		S	S	S	K S	S		S S	S	S S	S	S S	S	S S	S	S		S S	S	S S	S S			
1 2 1	S S	S S	S S	S S	S	S	S		S	S	S	S	S	S S		S	S	K S	S	S S		S	S	S	S	S S	S S	S S	S S	S S		S	S	S	S S	S		
1 2 2	S S	S	S	S	K S	S	S S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	K S	S		S S	S	S	S	S S	S S	S S	S S	S S	S		S S	S S	S S	S	S S	
1 2 3	S S	K S	S	S	S S	S	S S		S	S	S	S	S	S		S	S	S S	S	S		S S	S	S	S	S S	S S	S	S S	S	S		S	S	S S	S	S	
1 2 4	S S	S	S S	S	S	S S	S S		S	S	S	S S	S	S S		S	S	K S	K S	S S		S	S	S	S	S	S	S S	S	S		S	S	S	S	S		
1 2 5	S S	S	S	S	S	S	S		T S	S	S	S	S	S		S	T S	S	T S	S		S	S	S	S	S S	S	S	S	S	T S		S	S	S	K S		

1 3 3	S S	S	S	S	S S	S	S		S S	S	S S	S S	S S	S		S S	S S	K S	S	S		S S	S S	S	S	S	S S	S	S S		S S	S S	S	S S			
1 3 4	S	S S	S	S	S	S	S S		S S	S	S	S	S S	S		S S	S S	S	K S	S S		S S	S S	S S	S	S	S S	S	S S	S		S S	S S	S S	S S	S	
1 3 5	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S S	T S	S		S	S	S	S	S S	S	S	S	S S	S S		S S	S	S	S	
1 3 6	S S	S S	S S	S S	S	S S	S S		S	S	S S	S	S	S S		S S	S S	S	S	S		S	S S	S S	S S	S	S	S	S S	T S		S S	S S	S	K S	S	
1 3 7	S S	S	S	S	S	S S	S S		S	S S	S S	S	S	S		S S	S	K S	K S	S S		S	S	S S	S	S	S S	S	S S	S	S		S S	S S	S S	S S	S
1 3 8	S S	S	S S	S S	S	S S	S S		S	S	S	S	S S	S		S S	S	S	S	S		S S	S	S S	S	S S	S	S	S	S S	T S		S S	S S	S S	S S	S
1 3 9	S	S	S	S	S	S S	S		S	S S	S	S	S	S S		S S	S	S S	K S	S		S	S S	S	S	S	S S	S	S S	S	S		S	S S	S	K S	S

1 4 0	S S	S	S	S	S	S	S		S	S S	S	S S	S S	S S		S S	S S	K S	S	S		S S	S S	S	S	S S	S	S	S	S S	S		S	S S	S	S S	S	
1 4 1	S	S	S S	S	S S	S	S		S S	S	S	S	S	S S		S	S S	S	K S	S S		S	S S	S S	S	S	S S	S	S S	S	S		S S	S	S S	S	S S	
1 4 2	S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	S	S S		S	S S	S S	S	S S		S	S S	S	S	S S	S	S S	S	S		S S	S	S S	S S	S S	S S	
1 4 3	S S	S	S S	S	S S	S S	S		S S	S	S S	S S	S	S S		S	S S	K S	K S	S S		S S	S S	S S	S	S	S	S	S S	S	S		S S	S	S S	S S	S S	
1 4 4	S S	S S	S S	S S	S S	S	S		S	S	S	S S	S S	S S		S S	S	S	T S	S S		S S	S	S S	S S	S S	S S	S S	S	S S		S S	S	S S	S S	S S	S S	
1 4 5	S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	S	S S	S	S S		S S	S S	S S	S S	S S	S	S	S	S		S S	S	S S	S S	S S	S S	
1 4 6	S S	S S	S	S S	S	S S	S		S	S S	S	S S	S S	S S		S S	S	K S	K S	S S		S S	S S	S S	S S	S	S	S S	S	S		S S	S S	S S	S S	S S	S S	

1 5 4	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	K	S		S	S	S	K	S		S	S	S	S	S	S	S	T		K	T	K	T	S	
1 5 5	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	K	T	S		S	S	S	S	S	K	S	K		S	S	S	K	S	
1 5 6	S	K	S	S	S	S		S	S	S	S	K	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	K	S	K		K	S	S	S	K	S
1 5 7	S	S	K	S	S	S	K		S	S	S	S	K		S	S	S	K	K		S	S	S	S	K	S	S	K		S	S	S	S	S	
1 5 8	S	S	K	S	S	S		S	K	S	S	S	S		S	K	K	K	K		S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	
1 5 9	K	S	S	S	S	S		S	S	T	S	S	S		S	K	S	S	K		K	S	S	S	K	S	S	T		S	S	S	S	S	
1 6 0	S	S	S	S	S	S	K		S	S	S	S	S		S	K	S	K	S		S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	K	S

1 6 1	S S	S	K S	S	S S	S	S		S S	S	S	S	S S	S		K S	S	S S	S	K S		K S	K S	S	S	S	S	K S	S	S	S		S	S S	S	S S	S	
1 6 2	S	S S	S	S S	K S	S	S		S S	S S	S S	S	S S	S		S S	S S	S S	K S	S S		S S	S S	S S	S S	S	S	S	S	S		S S	S	S S	S	S S		
1 6 3	S S	S	K S	S	S S	S	K S		S	S S	S S	S	S	S S		S	K S	S S	S	S		S	S S	S S	S S	S	S	K S	S	K S	T S		T S	K S	S	S	T S	
1 6 4	S	S S	S	S S	S	S S	S S		S	K S	S	S	S S	S		S	S	S	K S	S		S	S	S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S	K S		S S	S	T S	S	T S	
1 6 5	S S	S	S S	S	K S	S	K S		S	S	K S	S	K S	T S		K S	S	K S	S	S S		S	S	K S	K S	S	S S	S S	S S	S	K S		S S	S	K S	T S	S S	
1 6 6	S	K S	S	S S	S	K S	S S		S	S S	S S	S S	S	S S		S	S S	S S	K S	S S		S S	S S	S	S S	S	S S	S	S	S		S S	S	T S	S	S S		
1 6 7	S S	S S	S S	S	S S	S S	S S		S	S S	S S	S	S S	S S		S S	S S	S S	S	S S		S S	S	S S	S S	S S	S S	S S	S	S S	T S		S S	S S	S	S	S S	

1 6 8	S S	K S	K S	K S	K S	K S	S		S S	K S	S	S S	S	K S		S S	S S	K S	S	S S		S	S S	S	S	S	S	S	S S	S S	S		S S	S	K S	S	S S	
1 6 9	K S	S	S S	S	K S	S	S		K S	S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S	S S	S		S S	S S	S S	S	T S	K S	S S	T S	K S	T S		S S	S	S S	S S	S S	
1 7 0	S S	S	S S	S	S S	S S	S		S S	K S	S	S	S S	S		S S	S	K S	S	S		S	S	S S	K S	K S	S	S	K S	S	K S		S S	S S	S	S S	S S	
1 7 1	S	S S	S	S S	S	S S	S S		S	S S	S S	S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	K S		S	S S	S	K S	S	K S	S S	K S	S	S		S S	S S	S	S S	S S	
1 7 2	S S	S S	S S	S	S S	S	S		S S	S	S	S	S S	S		S S	S	S	S	S S		S	S	S	S	S	K S	S	K S	S	T S		S	S	S	S	S	
1 7 3	S	S S	S	S S	S	K S	S S		S	S	S S	S	S S	K S		S S	S	S S	S S	S S		S S	S S	S	S S	K S	S	S S	S S	T S	S		S	S S	S	S S	S	
1 7 4	K S	S	S S	K S	S S	S	S S		S	S	S	S S	S	S		S S	S S	S	S	S		S S	S S	S S	K S	S	K S	S	S	S S	S		S S	S S	S S	S	S S	

1 7 5	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	K	K		S	S	S	S	S	S	S	S	K		S	S	S	S		
1 7 6	S	S	S	K	S	S	K		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	K	S	K	S	K	S	S		S	S	S	S	K
1 7 7	S	S	S	S	S	S		S	K	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	K	S		S	S	S	S	
1 7 8	S	S	S	K	S	S	K		S		T	S	S	S		S	S	S	S		K	S	S	S	K	S	S	K	S	S		S	S	S	K	S
1 7 9	S	S	S	K	S	S	K		S	S	S	K	S		S	K	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	K	S	S
1 8 0	K	S	S	K	S	S	S		S	S	S	K	S	S		S	K	S	S		S	S	S	K	S	S	S	K	S	S		S	S	K	S	S
1 8 1	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	K	K	S	K	T	K		S	S	S	S	S

1 8 2	K S	S	S	K S	S	K S	S		S	S	S	K S	S	S		S	S	S S	S	S		S	S S	S	S	K S	S	S	S	T S	S		S S	S	S S	S	S S	
1 8 3	S	S S	S	S S	S S	S S	S		S	S	S S	S S	S S	S		S S	S S	S	S S	K S		S	S S	S	S S	S	S S	S S	K S	S	K S		S S	S S	S S	S	S S	
1 8 4	S	S	K S	S	S	S S	S S		S	S S	S	S	S	S S		S S	S S	S	S	S S		S S	S	S S	S S	K S	S	S	S	K S	S		S S	S S	S	S	S S	
1 8 5	S	S	S	S	S	S	S		S	S	T S	K S	K S	K S		S	S	S	S S	S		S	S S	S	S	K S	S	S S	S	K S	S		S	K S	S	K S	S	
1 8 6	S	S	K S	S	K S	K S	S		K S	S S	S	S S	K S	K S		S	K S	S	S	S		S	S	S	S	S S	K S	S S	K S	S	K S		S	S	S	S	S	
1 8 7	S S	S S	S S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S T S	S S	S S	S S		S	S S	S S	S S	S S		S S	S S	S S	S S	S	S	S	S	K S	S		S S	S S	S S	S S	S S	
1 8 8	S	S S	S S	S S	S	S S	S		S S	S S	S	S S	S S	S		K S	S	S S	S S	S S		S S	K S	S S	S S	K S	S	S S	K S	S	S		S	S	S	S	S	

1 8 9	S	S	S	S	S	S	S		S S	S	S	S	S	S		S	S	S	S S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
1 9 0	S S	S S	S	S	S S	S S	S S		K S	S S	S S	S S	S S	S		S S	S	S S	S S	S		S	S	S	S	S S	S	S S	K S	S	S		S	K S	S S	S	S		
1 9 1	S	S	S S	S S	S S	S S	T S		T S	S	S S	S S	S	S S		S S	S S	K S	S S	K S		S	S	S S	S S	K S	K S	S	K S	T S	S		S	S	S	S	S		
1 9 2	T S	K S	T S	T S	K S	S	S S		S	S	S S	S	S	S S		S S	S S	S S	S	S S		S	S	S	S S	K S	S	S S	S	T S	K S		K S	S	S S	S S	K S		
1 9 3	K S	S	T S	K S	S	S	T S		K S	K S	S	K S	T S	K S		S	K S	K S	S S	K S		S	K S	S	T S	S	S S	S	K S	S	S S		T S	K S	K S	T S	T S		
1 9 4	S	K S	T S	K S	S	K S	K S		S	T S	S T S	S	K S	T S		K S	S	T S	S	S		S	S	T S	K S	K S	S	S S	S	K S	S		K S	S S	T S	K S	K S		
1 9 5	S	K S	T S	K S	S	K S	K S		S	K S	S	K S	S S	K S		T S	K S	K S	S S	K S		S	S	S	K S	K S	S	S	S	K S	S		K S	S	T S	K S	K S		

1. Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Klasifikasi kategori jawaban responden dapat dilakukan dengan cara menghitung terlebih dahulu interval (i) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\sum \text{kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

$$(i) = 0,8$$

Maka dapat dijadikan menjadi 5 kategori, diantaranya:

No.	Variabel	Nilai Rata-Rata
(1)	(2)	(3)
1.	Sangat tidak baik	1,00 - 1,79
2.	Tidak baik	1,80 - 2,59
3.	Cukup baik	3,00 - 3,39
4.	Baik	3,40 - 4,19
5.	Sangat baik	4,20 - 5,00

Berdasarkan interval (i) dengan rumus, maka dapat dikategorikan:

1. Nilai 1,00 s.d 2,33 masuk dalam kategori sangat tidak baik
2. Nilai 2,34 s.d 2,67 masuk dalam kategori tidak baik
3. Nilai 3,68 s.d 5,00 masuk dalam kategori cukup baik
4. Nilai 3,68 s.d 5,00 masuk dalam kategori baik
5. Nilai 3,68 s.d 5,00 masuk dalam kategori sangat baik

Kategori Rata-Rata Jawaban

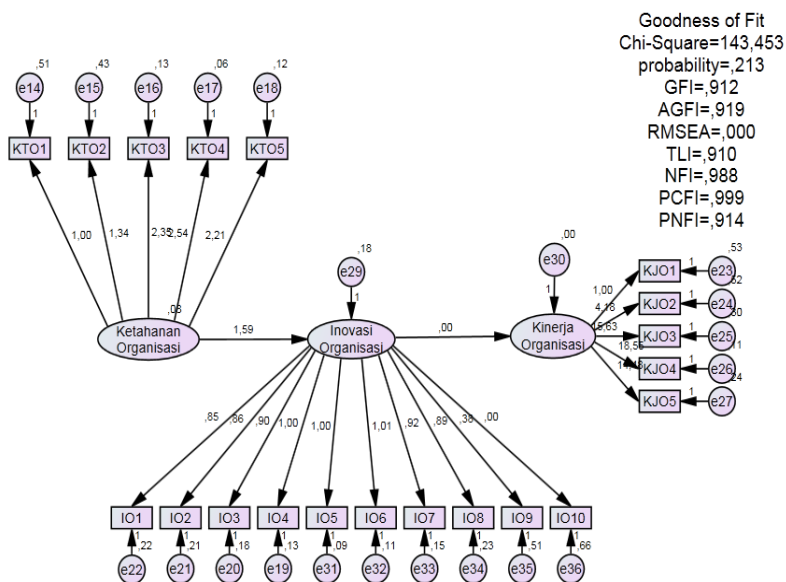
No.	Variabel	Nilai Rata-Rata	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Modal sosial (<i>social capital</i>) (MS)	4,23	sangat baik
2.	Pemberdayaan tim (<i>team empowerment</i>) (PT)	4,11	baik
3.	Ketahanan organisasi (<i>Organizational Resilience</i>)	3,89	baik
4.	Inovasi Organisasi (<i>Organizational Innovation</i>) (IO)	3,92	baik
5.	Kinerja Organisasi (<i>Organization Performance</i>) (KJO)	3,90	baik

➤ Analisis Inferensial

1. Pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*)

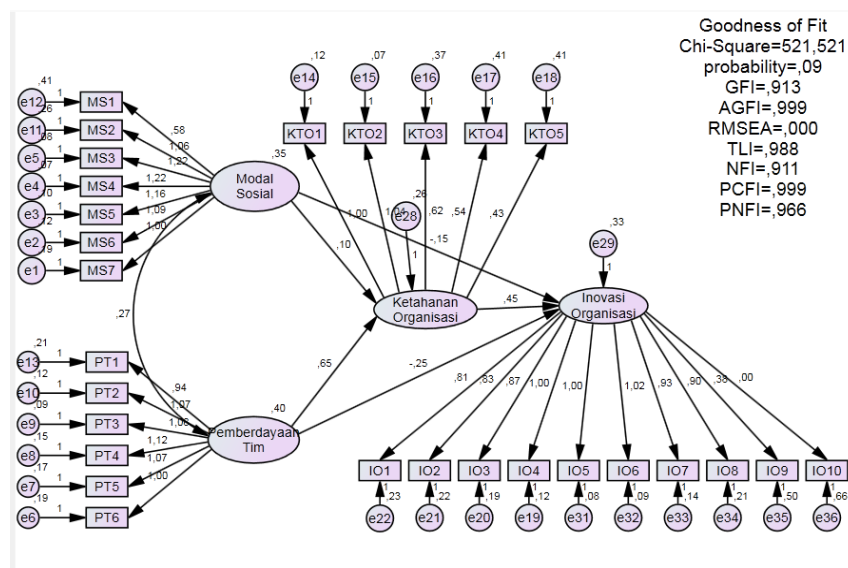
1) Pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) Anteseden

Ketahanan Organisasi



No .	Goodness of Fit Index	Cut Of Values	Hasil Awal	Hasil Akhir	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10.	X2 (<i>chi-square</i>)	$\leq \alpha.df (\leq X^2)$ (N-1).FMIN	731,440	143,453	Fit
11.	Significance probability	$\geq 0,05$	,000	,213	Fit
12.	GFI	$\geq 0,90$	,639	,912	Fit
13.	AGFI	$\geq 0,90$	,549	,919	Fit
14.	CFI	$\geq 0,90$	,718	,999	Fit
15.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	,681	,910	Fit
16.	NFI	$\geq 0,90$	,665	,988	Fit
17.	RMSEA	$\leq 0,08$	,158	,000	Fit
18.	RMR	$\leq 0,05$	,053	,000	Fit

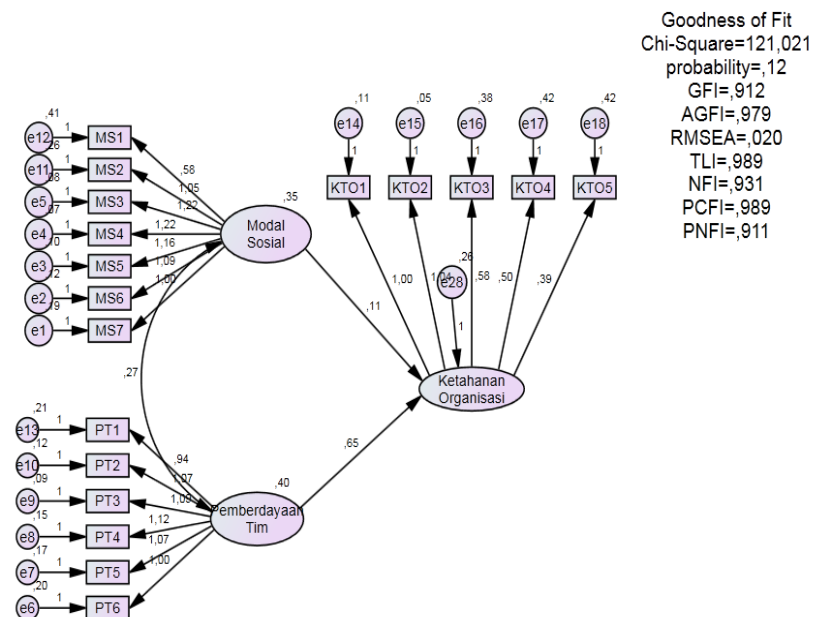
2) Pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) Mediasi Ketahanan Organisasi



No .	Goodness of Fit Index	Cut Of Values		Hasil Awal	Hasil Akhir	Keterangan
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)
1.	X ² (<i>chi square</i>)	$\leq \alpha.df (\leq X^2)(N-1).FMIN$		1848,190	521,521	Fit
2.	Significance probability	$\geq 0,05$		,000	,09	Fit
3.	GFI	$\geq 0,90$		,514	,913	Fit
4.	AGFI	$\geq 0,90$		,426	,999	Fit
5.	CFI	$\geq 0,90$		,651	,999	Fit
6.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$		,617	,988	Fit
7.	NFI	$\geq 0,90$		,606	,911	Fit
8.	RMSEA	$\leq 0,08$		,181	,000	Fit
9.	RMR	$\leq 0,05$		,078	,000	Fit

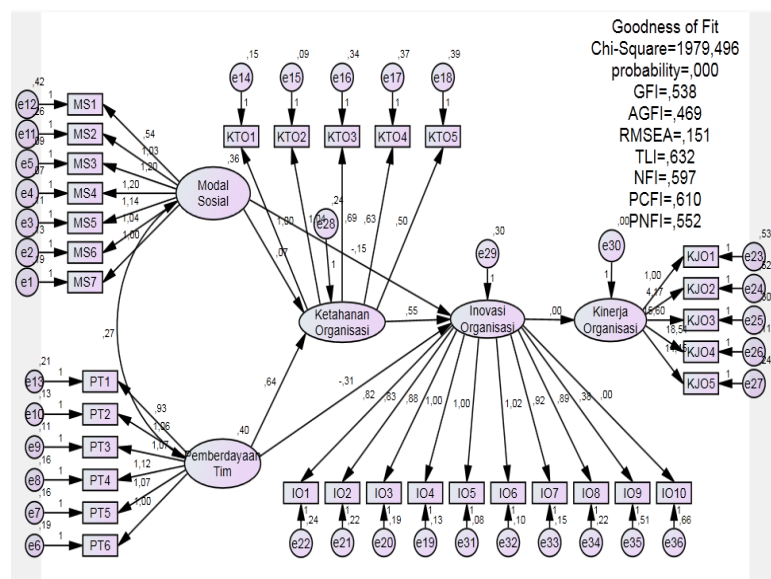
3) Pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) Konsekuensi

Ketahanan Organisasi



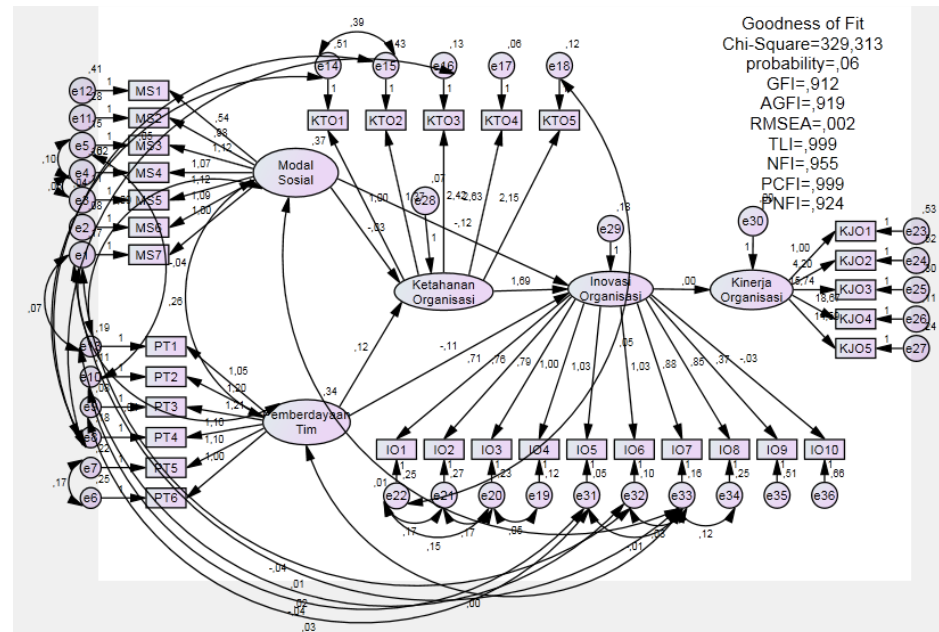
No .	Goodness of Fit Index	Cut Of Values	Hasil Awal	Hasil Akhir	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	X ² (chi square)	$\leq \alpha.df (\leq X^2)$ (N-1).FMIN	978,614	121,021	Fit
2.	Significance probability	$\geq 0,05$	,000	,12	Fit
3.	GFI	$\geq 0,90$	,571	,912	Fit
4.	AGFI	$\geq 0,90$	,444	,979	Fit
5.	CFI	$\geq 0,90$	,697	,999	Fit
6.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	,648	,989	Fit
7.	NFI	$\geq 0,90$	,667	,931	Fit
8.	RMSEA	$\leq 0,08$	,219	,020	Fit
9.	RMR	$\leq 0,05$	,068	,000	Fit

2. Pengujian Indexs GoFt (Goodness of Fit) Model 1 (M1)



3. Pengujian Indeks GoFt (*Goodness of Fit*) Model 2 (M2)

1) Gambar model 2



2) Hasil Uji model 2

No	Goodness of Fit Index	Cut Of Values	Hasil Awal	Hasil Akhir	Kesimpulan M1	Kesimpulan M2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)
10.	X ² (<i>chi square</i>)	$\leq \alpha.df (\leq X^2) (N-1).FMIN$	1979,486	329,213	Belum Fit	Fit
11.	Significance probability	$\geq 0,05$	,000	,060	Belum Fit	Fit
12.	GFI	$\geq 0,90$	,538	,912	Belum Fit	Fit
13.	AGFI	$\geq 0,90$	,469	,919	Belum Fit	Fit
14.	CFI	$\geq 0,90$	,660	,999	Belum Fit	Fit
15.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	,632	,999	Belum Fit	Fit
16.	NFI	$\geq 0,90$	,597	,955	Belum Fit	Fit
17.	RMSEA	$\leq 0,08$	,151	,042	Belum Fit	Fit
18.	RMR	$\leq 0,05$	,069	,031	Belum Fit	Fit

Pengujian Normalitas

No.	Variabel	Min	Maks	Skew	e.r	Kurtosis	e.r.
1.	MS1	2	5	-0,722	$-\frac{3,423}{3,423}$	-0,124	-0,295
2.	MS2	2	5	-0,463	$-\frac{2,196}{2,196}$	-0,334	-0,792
3.	MS3	1	5	0,183	$\frac{0,869}{0,869}$	-0,599	-1,42
4.	MS4	2	5	-0,751	$-\frac{3,564}{3,564}$	0,069	0,163
5.	MS5	2	5	-0,491	$-\frac{2,327}{2,327}$	-0,438	-1,038
6.	MS6	2	5	-0,783	$-\frac{3,716}{3,716}$	-0,078	-0,186
7.	MS7	1	5	-0,24	$-\frac{1,141}{1,141}$	-0,608	-1,442
8.	PT1	2	5	-0,239	$-\frac{1,134}{1,134}$	-0,493	-1,169
9.	PT2	2	5	-0,301	$-\frac{1,428}{1,428}$	-0,276	-0,653
10.	PT3	1	5	-0,456	$-\frac{2,162}{2,162}$	-0,34	-0,807
11.	PT4	1	5	0,353	$\frac{1,672}{1,672}$	-0,665	-1,577
12.	PT5	1	5	-0,008	$-\frac{0,038}{0,038}$	-0,298	-0,706
13.	PT6	1	5	0,27	$\frac{1,282}{1,282}$	-0,666	-1,579
14.	KTO1	1	5	0,343	$\frac{1,626}{1,626}$	-0,617	-1,462
15.	KTO2	1	5	-0,854	$-\frac{4,05}{4,05}$	0,56	1,327
16.	KTO3	1	5	-0,182	$-\frac{0,866}{0,866}$	-0,474	-1,125
17.	KTO4	2	5	-0,781	$-\frac{3,705}{3,705}$	-0,11	-0,261
18.	KTO5	2	5	-0,459	$-\frac{2,176}{2,176}$	-0,405	-0,96
19.	IO1	2	5	-0,539	$-\frac{2,557}{2,557}$	0,317	0,751
20.	IO2	1	5	-0,034	$-\frac{0,162}{0,162}$	-0,644	-1,527

21.	IO3	1	5	-0,651	-3,09	-0,28	-0,665
22.	IO4	1	5	-0,321	-1,52	-0,661	-1,567
23.	IO5	2	5	-0,365	- 1,732	0,059	0,14
24.	IO6	2	5	-0,133	- 0,633	-0,313	-0,743
25.	IO7	1	5	-0,177	- 0,839	-0,199	-0,472
26.	IO8	1	5	-0,152	- 0,721	-0,123	-0,293
27.	IO9	2	5	-0,147	- 0,696	-0,636	-1,509
28.	IO10	1	5	-0,854	-4,05	0,56	1,327
29.	KJO1	1	5	-0,138	- 0,654	-0,375	-0,89
30.	KJO2	2	5	-0,424	- 2,011	-0,505	-1,198
31.	KJO3	2	5	-0,713	- 3,384	-0,204	-0,484
32.	KJO4	2	5	-0,606	- 2,874	-0,264	-0,625
33.	KJO5	2	5	-0,738	- 3,502	0,215	0,51
<i>Multivariate</i>						12,666	1,860

➤ **Pengujian Validitas**

No.	Variabel	Nilai
1	MS1	0,456
2	MS2	0,748
3	MS3	0,87
4	MS4	0,854
5	MS5	0,897
6	MS6	0,923
7	MS7	0,825
8	PT1	0,811
9	PT2	0,902
10	PT3	0,926
11	PT4	0,845

No.	Variabel	Nilai
1	MS2	0,748
2	MS3	0,87
3	MS4	0,854
4	MS5	0,897
5	MS6	0,923
6	MS7	0,825
7	PT1	0,811
8	PT2	0,902
9	PT3	0,926
10	PT4	0,845
11	PT5	0,804

12	PT5	0,804
13	PT6	0,754
14	KTO1	0,347
15	KTO2	0,485
16	KTO3	0,872
17	KTO4	0,946
18	KTO5	0,85
19	IO1	0,659
20	IO2	0,67
21	IO3	0,716
22	IO4	0,869
23	IO5	0,947
24	IO6	0,898
25	IO7	0,808
26	IO8	0,724
27	IO9	0,304
28	IO10	-0,023
29	KJO1	0,051
30	KJO2	0,212
31	KJO3	0,73
32	KJO4	0,905
33	KJO5	0,743

12	PT6	0,754
13	KTO3	0,872
14	KTO4	0,946
15	KTO5	0,85
16	IO1	0,659
17	IO2	0,67
18	IO3	0,716
19	IO4	0,869
20	IO5	0,947
21	IO6	0,898
22	IO7	0,808
23	IO8	0,724
24	KJO1	0,051
25	KJO3	0,73
26	KJO4	0,905
27	KJO5	0,743

Warna kuning menunjukkan nilai yang tidak valid, sehingga harus dihilangkan terlebih dahulu.

➤ Pengujian Korelasi

No	Variabel	Nilai Estimasi
(1)	(2)	(3)
1	Modal_Sosial <--> Pemberdayaan_Tim	,717

➤ Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Secara Langsung

No.	Variabel	Estimasi	S.E.	C.R.	P	Keputusan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)
	MS → KTO	,074	,122	,61	,541	Tidak Terdukung
	PT → KTO	,638	,125	5,119	***	Terdukung
	MS → IO	,308	,148	2,085	,037	Terdukung
	PT → IO	-,148	,130	-1,141	,254	Tidak Terdukung
	KTO → IO	,549	,120	4,587	***	Terdukung
	IO → KJO	,447	,114	3,929	***	Terdukung

2) Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung

Tidak ada pengaruh tidak langsung antara ketahanan organisasi terhadap kinerja organisasi melalui inovasi organisasi (nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$; $-0,845716032 < 1,978380405$).

SOBEL TEST : KTO Terhadap KJO melalui IO							
a	a ²	SEa	SEa ²	b	b ²	SEb	SEb ²
0,549	0,301401	0,12	0,0144	-0,148	0,0219	0,13	0,0169
A*B		-0,081252					
b ² *SEa ² a		0,00262848					
a ² *SEb ² a		0,006601888					
(b ² *SEa ² a)+(a ² *SEb ² a)=		0,009230368					
√[(b ² *SEa ² a)+(a ² *SEb ² a)]=		0,096074802					
t Hitung		-0,845716032					
T Tabel		1,978380405					
No.	Variabel	Estimasi	S.E.	C.R.	P		
1.	KTO < MS	0,074	0,122	0,611	0,541		
2.	KTO < PT	0,638	0,125	5,119	***		
3.	IO < MS	0,308	0,148	2,085	0,037		
4.	IO < KTO	-0,148	0,13	-1,141	0,254		
5.	KJO < IO	0,549	0,12	4,587	***		
6.	IO < PT	0,447	0,114	3,929	***		

BEBEBRAPA DOKUMENTASI SURVEI RESPONDEN



