

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Survey pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera

Cabang Kayu Tangan Malang)

## SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Dito Dwi Kurniawan  
0610323054



UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
2010

## ABSTRAKSI

Dito Dwi Kurniawan, 2010, **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama BUMIPUTERA 1912 Kayutangan Malang), Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si, Drs. Heru Susilo, MA, 115 Hal+ ix.

Perkembangan dunia bisnis bergerak sangat pesat mengarah ke persaingan usaha yang semakin kompetitif disegala bidang. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan tersebut. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan mampu untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Sumber daya manusia yang berkualitas dianggap mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin kompleks. Keberadaan manusia, dalam hal ini adalah tenaga kerja, pada sebuah organisasi memiliki posisi yang sangat vital dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perlu dikelola atau di-manage dengan baik. Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan untuk menciptakan sebuah budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawannya untuk bekerja dengan baik, sesuai peraturan yang ada, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan stimulus komitmen karyawan terhadap organisasi itu sendiri. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah melalui karakteristik budaya organisasi. Oleh karena itulah sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan budaya organisasinya, karena apabila budaya organisasi tidak dijaga dengan baik maka dikhawatirkan akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan perlu memiliki budaya organisasi perusahaan. Perusahaan hendaknya mampu meningkatkan budaya organisasinya, dengan harapan akan dapat mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. AJB BUMIPUTERA 1912 merupakan industri asuransi pertama yang berdiri di Indonesia yang menjunjung tinggi profesionalisme pegelolanya untuk dapat bertahan hingga saat ini. AJB BUMIPUTERA 1912 harus mampu meningkatkan budaya organisasinya. Karena dengan budaya organisasi yang baik serta kinerja yang tinggi, akan sangat menentukan keberhasilan dari perusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* / penelitian penjelasan. Penelitian ini menguji hipotesis yaitu apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi yang terdiri dari asas tujuan ( $X_1$ ), asas keunggulan ( $X_2$ ), dan asas prestasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 cabang Kayutangan Malang, dengan jumlah populasi 74 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* sejumlah 63 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu asas tujuan ( $X_1$ ), asas keunggulan ( $X_2$ ), dan asas prestasi ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 cabang Kayutangan Malang ( $Y$ ),



hal ini ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga menghasilkan keputusan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,728 atau 72,8%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang terdiri dari asas tujuan ( $X_1$ ), asas keunggulan ( $X_2$ ), dan asas prestasi ( $X_3$ ) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Sebesar 72,8% sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel bebas yakni budaya organisasi yang terdiri dari asas tujuan ( $X_1$ ), asas keunggulan ( $X_2$ ), dan asas prestasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Secara keseluruhan budaya organisasi yang terdapat pada AJB BUMIPUTERA 1912 cabang Kayutangan Malang sudah cukup baik, tetapi hendaknya AJB BUMIPUTERA 1912 cabang Kayutangan Malang mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan budaya organisasi perusahaannya guna mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.



## Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta nikmat yang tiada henti-hentinya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang)” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu tugas yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bekal ilmu pengetahuan, dorongan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak mungkin dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIP. BUS, M. Si, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan kesabarannya membimbing dan memberikan saran-saran yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs Heru Susilo MA selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan pandangan dan saran-saran yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Sumartono M.S, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Kusdi Raharjo DEA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.



5. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat M.si, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
6. Bapak Ibu dosen serta seluruh staf pengajar Fakultas Ilmu Administrasi khususnya Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan ilmunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Tatik, Selaku pembimbing selama pelaksanaan penelitian pada AJB BUMIPUTERA 1912 cabang Kayutangan Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat melakukan penelitian hingga selesai.
8. Semua Staf AJB BUMIPUTERA 1912 cabang Kayutangan Malang.
9. Kedua orang tuaku tercinta yang telah membimbing, menuntun dan menyayangi serta selalu memberikan dorongan dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. CIMUT "My Lovely Girl" yang selalu memberikan dorongan, semangat, kekuatan dan ketenangan batin dalam hidupku serta senantiasa menjadi inspirasiku setiap waktu.
11. Seluruh warga serta alumni kost Gajayana No. 22 A (Kamtis Family) khususnya Wahab, Arif, Walcing, Gambut, Aryo, Etax Kecenk, Dedi Borneo, Dan Dedi Krewol yang senantiasa menghibur di saat semangat mulai menurun.
12. Teman-teman angkatan '06 FIA khususnya Unyil, Mbak Lina, Samid, Bagus, Bokir, Bendot dan Nia yang selalu membantu memberikan Kontribusi, semangat maupun dukungannya.
13. Orang-orang yang pernah membuatku sempat terpuruk dan terjatuh, terima kasih karena sekarang Dito bisa menjadi lebih tegar, kuat dan semoga bisa menjadi orang yang sukses.

14. Sobat-sobat Jombang maupun Malang yang senantiasa kompak dan nggak pernah telat kumpul.

15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam penyelesaian skripsi ini saya meminta maaf yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan sebagai upaya penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Malang, Agustus 2010

Penulis



**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>TANDA PERSETUJUAN</b>	
<b>TANDA PENGESAHAN</b>	
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b>	
<b>MOTTO</b>	
<b>LEMBAR PERSEMBERHAN</b>	
<b>RINGKASAN</b>	i
<b>KATA PENGANTAR</b>	iii
<b>DAFTAR ISI</b>	vi
<b>DAFTAR TABEL</b>	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kontribusi Penelitian .....	8
E. Sistematika Pembahasan .....	9
 <b>BAB II TINJUAN PUSTAKA</b>	
A. Budaya Organisasi .....	11
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	11
2. Pembentukan Budaya Organisasi .....	15
3. Nilai-nilai Budaya Organisasi .....	16
4. Krakteristik Budaya Organisasi .....	17
5. Level Atau Tingkatan Budaya Organisasi .....	20
6. Fungsi Budaya Organisasi .....	22
B. Kinerja .....	25
1. PengerianKinerja.....	25
2. Pengukuran Kinerja Karyawan .....	26
3. Penilaian Kinerja .....	28
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
C. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja .....	31
D. Kajian Empiris .....	33
E. Hipotesis .....	35
1. Model Konsepsi .....	35
2. Model Hipotesis .....	35
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran .....	38
1. Konsep .....	38
2. Variabel Penelitian .....	39
3. Definisi Operasional .....	40
4. Skala Pengukuran .....	45
C. Populasi dan Sampel .....	46
1. Populasi .....	46
2. Sampel .....	46

3. Teknik Pengambilan Sampel .....	47
D. Teknik Pengumpulan Data .....	48
1. Lokasi Penelitian .....	48
2. Sumber Data .....	48
3. Metode Pengumpulan Data .....	49
4. Instrumen Penelitian .....	49
E. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	50
1. Validitas .....	50
2. Reliabilitas .....	51
F. Teknik Analisis Data .....	52
1. Analisis Deskriptif Statistik .....	52
2. Analisis Statistik Linear Berganda .....	52
3. Uji Hipotesis .....	53
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	56
1. Sejarah Singkat perusahaan .....	56
2. Falsafah, Visi dan Misi Bursa Perusahaan .....	58
3. AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan .....	59
B. Gambaran Umum Responden .....	81
1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia .....	81
2. Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan dan Tingkat Pendidikan .....	82
C. Analisis Data dan Interpretasi .....	83
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	83
2. Analisis Linear Berganda .....	99
D. Pengujian Hipotesis .....	102
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	107
<b>BABV PENUTUP</b>	
1. Kesimpulan .....	111
2. Saran .....	114

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**



**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1. Perbandingan Kajian Empirik .....	34
2. Konsep, Variabel, dan Indikator dari Item Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	42
3. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia .....	81
4. Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan dan Tingkat Pendidikan ..	82
5. Disitribusi Frekuensi Asas Tujuan ( $X_1$ ) .....	86
6. Disitribusi Frekuensi Asas Keunggulan ( $X_2$ ) .....	90
7. Disitribusi Frekuensi Asas Prestasi ( $X_3$ ) .....	94
8. Disitribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y) .....	96
9. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	100
10. Pengaruh Asas Tujuan, Asas Keunggulan dan Asas Prestasi Secara Simulatan Terhadap Kinerja Karyawan.....	103
11. Pengaruh Asas Tujuan, Asas Keunggulan dan Asas Prestasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.....	105



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Pembentukan Budaya Organisasi .....	15
2. Tampilan Nilai-nilai Organisasi .....	17
3. Tiga Tingkatan Budaya Organisasi .....	21
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
5. Model Konsepsi .....	35
6. Model Hipotesis Budaya Organisasi .....	36
7. Struktur Organisasi AJB BUMIPUTERA 1912 Kayutangan.....	61



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S . 1996. *Prosedur Penelitian ,Pendekatan Praktek* . Jakarta :Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2006. *Prosedur Penelitian, Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bernandi, H.J. & H. Russel. 1993. *Human Resources Management*. USA. Mc Graw Hill, Inc.
- Chatman, Jennifer and Bersade, 1997. Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance, *Journal Of Applied Psychology*, February, 29 – 42.
- Davis, K. dan Newstrom, W. J. 1989. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGrow Hill International: New York.
- Dharma, Agus .1991 .*Manajemen Prestasi Kerja* .Jakarta : CV Rajawali.
- Gibson et all. 2005. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.s.p . 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi .Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indriartoro, Nur dan Supomo, Bambang .2002 .*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE . Yogyakarta.
- Jones, Gareth R. 1995. *Organizational Theory : Text and Case*. Reading, Mas : Addison-Wesley Publising.
- Kotter, James L. Heskett & John P. 2006. *Budaya Korporat dan Kinerja*. Saga.
- \_\_\_\_\_. 1992. *Corporate Culture and Performance*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Kritner, D. dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Likert, Rensis .1967. *The Human Organization* . New York :Mc Grow Hill.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Miller, L. M .1987 .*Manajemen Era Baru :Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Perusahaan Modern* . Terjemahan.Jakarta :PenerbitErlangga.
- Moeljono, Djokosantoso. 2004. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Moeljono Djoko santoso, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Pastin, 1986. *The Hard Problem Of Management*. Jossey Bass Inc., California, USA.
- Robbins, Stephen P. 1994. *Organization Theory :Structur, Design and Applications*. Engle Wood Cliff.NJ : Prentice Hall.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Organization Theory :Structur, Design and Applications*.Third Edition. Prentice Hall International Inc, Singapore.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen*. Jakarta. PT. Indeks Group Gramedia.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Teori Organisasi :Struktur, Desain, dan Aplikasi* . Jakarta : Arcan.
- Rucky, AchmadS .2002 .*Sistem Manajemen Kinerja* .Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Schein, Edgar H. 1985. *Organizational Culture and Leadership* . San Fransisco :Josey – Bass.
- \_\_\_\_\_. 1992. *Organizational Culture and Leadership* . San Fransisco :Josey – Bass.
- \_\_\_\_\_. 1994. *Organizational Culture and Leadership* . San Fransisco :Josey – Bass.
- Schermernhorn, J. R dan Hunt, J. G. 1991. *Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Siagian , S.P. 1998 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh .Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, H .1997 .*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta :Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Singarimbun, Masri & Sofyan Effendi . 1989. *Metode Penelitian Survai* .Jakarta : PPT Pustaka . LP3ES . Indonesia.

\_\_\_\_\_. 1995. *Metode Penelitian Survai* .Jakarta : PPT Pustaka . LP3ES . Indonesia.

Sugiyono .2008 .*Metode Penelitian Bisnis* .Bandung : CV Alfa Beta.

Susanto, A .B ., 1997 , *Budaya Perusahaan* , Jakarta : PT. Elex Media Komputindo

Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Umar, Husein .2004 .*Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* .Cetakan Keenam .Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi* :Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.



## CURRICULUM VITAE

Nama : Dito Dwi Kurniawan

Nomor Induk Mahasiswa : 0610323054

Tempat dan tanggal lahir : Jombang, 13 April 1988

Pendidikan

- : 1. SD Negeri Kepanjen 1 Jombang, Tamat tahun 2000
- 2. SMP Negeri 2 Jombang, Tamat tahun 2003
- 3. SMA Negeri 2 Jombang, Tamat tahun 2006

Publikasi-publikasi atau karya ilmiah

: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kayutangan Malang).



## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Agustus 2010

Dito Dwi Kurniawan  
NIM. 0610323054

## KUISIONER

Kepada :

Yth. Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kayu Tangan Malang.  
Jl Basuki Rahmat 14 A  
Malang.

Dengan hormat

Dengan ini saya Dito Dwi Kurniawan mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, untuk menjalankan penelitian skripsi memohon dengan segala hormat. Sudilah kiranya bapak / ibu mengisi kuesioner saya berdasarkan petunjuk yang tertera. Dimana tujuan penelitian ini melalui kuisioner adalah untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi yang diterapkan dalam perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kayu Tangan Malang.

Perlu bapak / ibu ketahui bahwa kuesioner ini sangat memegang kerahasiaan bapak / ibu secara pribadi dan tidak berpengaruh sama sekali terhadap posisi karir bapak / ibu di perusahaan.

Petunjuk :

Pilih jawaban yang bapak / ibu anggap paling benar. Berilah tanda kontreng () pada jawaban yang bapak / ibu pilih. Atas partisipasinya penulis mengucapkan terima kasih.

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Umur : .....

Jabatan / Departemen : .....

Pendidikan : .....

Skala jawaban :

- |    |                     |        |
|----|---------------------|--------|
| 1. | Sangat setuju       | (SS).  |
| 2. | Setuju              | (S).   |
| 3. | Ragu-ragu           | (R).   |
| 4. | Tidak setuju        | (TS).  |
| 5. | Sangat tidak setuju | (STS). |

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
	<b>ASAS TUJUAN (X1)</b>					
1	Karyawan memberikan pelayanan yang tinggi dan kinerja terbaik demi kepuasan konsumen dan mitra usaha.					

2	Perusahaan memberi motivasi dan pemahaman tentang tujuan berkinerja.				
3	Karyawan mengetahui tujuan dalam bekerja.				
4	Karyawan menerapkan kode etik yang dibuat perusahaan.				
5	Karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan penuh kehati-hatian dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya.				
6	Karyawan berkomitmen dan bertanggung jawab untuk bekerja sebaik mungkin.				
7	Karyawan bekerja secara efektif dan efisien.				
8	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan tepat pada waktunya.				
9	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai kontribusi yang diberikan pada perusahaan.				
	<b>ASAS KEUNGGULAN (X2)</b>				
10	Karyawan mampu mengenal hal baru dan melakukan perubahan.				
11	Karyawan berinisiatif menciptakan cara baru dan baik dalam berkinerja.				
12	Perusahaan menggunakan teknologi baru dalam berkinerja.				
13	Kemampuan karyawan memiliki daya cipta/menciptakan produk baru.				
14	Karyawan menciptakan suasana yang kondusif dan menyenangkan di tempat kerja.				
15	Karyawan diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat demi kemajuan perusahaan.				
16	Produktivitas yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan memiliki kualitas yang lebih unggul dibandingkan perusahaan pesaing.				

17	Karyawan menghasilkan produk sesuai ketentuan dan dengan cara yang benar.				
18	Perusahaan mampu mempertahankan standart tinggi kinerjanya dengan memberi pemahaman acuan standart kualitas pada karyawan.				
	<b>ASAS PRESTASI (X3)</b>				
19	Karyawan senantiasa siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan.				
20	Karyawan mampu untuk mempertahankan prestasi kerja dalam perusahaan.				
21	Terdapat adanya hubungan yang baik antara pemimpin perusahaan dengan karyawan.				
	<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>				
22	Anda selalu Meningkatkan kualitas yang diharapkan perusahaan.				
23	Anda penuh ketelitian dalam berkinerja.				
24	Anda Memberikan hasil terbaik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada anda.				
25	Anda selalu berhati-hati dalam bekerja.				
26	Dalam keadaan mendesak anda akan mengambil keputusan dan siap menanggung resiko atas keputusan anda tersebut.				
27	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
28	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.				
29	Anda dapat menghasilkan kuantitas/ jumlah nasabah yang diharapkan perusahaan.				
30	Anda berusaha meningkatkan kuantitas yang ditargetkan perusahaan.				

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Asas Prestasi, Asas Keunggulan, Asas Tujuan	,	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 <sup>a</sup>	,728	,714	3,3352

- a. Predictors: (Constant), Asas Prestasi, Asas Keunggulan, Asas Tujuan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1754,024	3	584,675	52,562	,000 <sup>a</sup>
	Residual	656,293	59	11,124		
	Total	2410,317	62			

- a. Predictors: (Constant), Asas Prestasi, Asas Keunggulan, Asas Tujuan
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,443	1,990		5,248	,000
	Asas Tujuan	,404	,067	,488	6,066	,000
	Asas Keunggulan	,206	,060	,259	3,440	,001
	Asas Prestasi	,678	,167	,326	4,062	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
 \*\*\*\*\*

### R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	3,1746	1,0087	63,0
2.	X1.2	3,2857	,9743	63,0
3.	X1.3	3,3175	,9127	63,0
4.	X1.4	3,2063	1,0026	63,0
5.	X1.5	3,2698	,9194	63,0
6.	X1.6	3,3175	,9127	63,0
7.	X1.7	3,2857	1,0384	63,0
8.	X1.8	3,2222	,8696	63,0
9.	X1.9	3,3492	,9009	63,0
10.	X1	29,4286	7,5407	63,0

  

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	58,8571	227,4470	15,0813	10

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	55,6825	201,5428	,8690	,7679
X1.2	55,5714	201,6037	,8997	,7676
X1.3	55,5397	204,7040	,8389	,7724
X1.4	55,6508	201,8438	,8635	,7684
X1.5	55,5873	203,0850	,8974	,7697
X1.6	55,5397	204,5105	,8467	,7721
X1.7	55,5714	201,1521	,8561	,7675
X1.8	55,6349	204,2678	,9020	,7712
X1.9	55,5079	204,9959	,8388	,7728
X1	29,4286	56,8618	1,0000	,9642

### Reliability Coefficients

N of Cases = 63,0

N of Items = 10

Alpha = ,7936



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
 \*\*\*\*\*

### R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3,1270	,9918	63,0
2.	X2.2	3,1587	,9194	63,0
3.	X2.3	3,1270	,9244	63,0
4.	X2.4	3,0794	,9722	63,0
5.	X2.5	3,1746	,9595	63,0
6.	X2.6	3,0794	,9034	63,0
7.	X2.7	3,1270	1,0238	63,0
8.	X2.8	3,1905	,9480	63,0
9.	X2.9	3,0794	,9034	63,0
10.	X2	28,1429	7,8532	63,0

  

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	56,2857	246,6912	15,7064	10

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	53,1587	218,8454	,9154	,7712
X2.2	53,1270	220,5965	,9245	,7733
X2.3	53,1587	221,0389	,9021	,7741
X2.4	53,2063	219,3600	,9162	,7719
X2.5	53,1111	220,1649	,8993	,7730
X2.6	53,2063	221,5535	,9043	,7747
X2.7	53,1587	218,9099	,8824	,7717
X2.8	53,0952	219,6359	,9309	,7721
X2.9	53,2063	221,5535	,9043	,7747
X2	28,1429	61,6728	1,0000	,9767

### Reliability Coefficients

N of Cases = 63,0

N of Items = 10

Alpha = ,7967

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

### R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	3,0476	1,0840	63,0
2.	X3.2	3,0952	1,0429	63,0
3.	X3.3	3,0476	1,0538	63,0
4.	X3	9,1905	2,9992	63,0

  

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	18,3810	35,9816	5,9985	4

  

Item-total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted	
X3.1	15,3333	24,8710	,9189	,8249	
X3.2	15,2857	25,1429	,9324	,8270	
X3.3	15,3333	25,3226	,9003	,8331	
X3	9,1905	8,9954	1,0000	,9375	

  

Reliability Coefficients	
N of Cases =	63,0
Alpha =	,8750

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
 \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALP) H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	3,8571	,9133	63,0
2.	Y2	3,8413	,9017	63,0
3.	Y3	3,8730	,8130	63,0
4.	Y4	3,8254	,9077	63,0
5.	Y5	3,7302	,8837	63,0
6.	Y6	3,8095	,8003	63,0
7.	Y7	3,8095	,8955	63,0
8.	Y8	3,7619	,8369	63,0
9.	Y9	3,8413	,7871	63,0
10.	Y	34,3492	6,2351	63,0

  

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	68,6984	155,5044	12,4701	10

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	64,8413	138,0712	,7734	,7606
Y2	64,8571	138,1567	,7800	,7607
Y3	64,8254	139,7271	,7864	,7636
Y4	64,8730	138,1449	,7750	,7608
Y5	64,9683	139,7732	,7155	,7647
Y6	64,8889	140,0036	,7846	,7641
Y7	64,8889	138,2294	,7823	,7608
Y8	64,9365	138,8346	,8097	,7616
Y9	64,8571	139,7696	,8121	,7633
Y	34,3492	38,8761	1,0000	,9318

### Reliability Coefficients

N of Cases = 63,0

N of Items = 10

Alpha = ,7856

## Frequency Table

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	7,9	7,9	7,9
2,00	9	14,3	14,3	22,2
3,00	22	34,9	34,9	57,1
4,00	24	38,1	38,1	95,2
5,00	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	7,9	7,9	7,9
2,00	4	6,3	6,3	14,3
3,00	26	41,3	41,3	55,6
4,00	24	38,1	38,1	93,7
5,00	4	6,3	6,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	6,3	6,3	6,3
2,00	4	6,3	6,3	12,7
3,00	26	41,3	41,3	54,0
4,00	26	41,3	41,3	95,2
5,00	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	6,3	6,3	6,3
2,00	10	15,9	15,9	22,2
3,00	22	34,9	34,9	57,1
4,00	23	36,5	36,5	93,7
5,00	4	6,3	6,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	6,3	6,3	6,3
2,00	5	7,9	7,9	14,3
3,00	27	42,9	42,9	57,1
4,00	24	38,1	38,1	95,2
5,00	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	6,3	6,3	6,3
2,00	4	6,3	6,3	12,7
3,00	26	41,3	41,3	54,0
4,00	26	41,3	41,3	95,2
5,00	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	6,3	6,3	6,3
2,00	9	14,3	14,3	20,6
3,00	21	33,3	33,3	54,0
4,00	23	36,5	36,5	90,5
5,00	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	6,3	6,3	6,3
2,00	5	7,9	7,9	14,3
3,00	28	44,4	44,4	58,7
4,00	25	39,7	39,7	98,4
5,00	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	6,3	6,3	6,3
2,00	3	4,8	4,8	11,1
3,00	26	41,3	41,3	52,4
4,00	27	42,9	42,9	95,2
5,00	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**Frequency Table****X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	4,8	4,8	4,8
2,00	16	25,4	25,4	30,2
3,00	16	25,4	25,4	55,6
4,00	26	41,3	41,3	96,8
5,00	2	3,2	3,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	4,8	4,8	4,8
2,00	12	19,0	19,0	23,8
3,00	21	33,3	33,3	57,1
4,00	26	41,3	41,3	98,4
5,00	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,2	3,2	3,2
2,00	15	23,8	23,8	27,0
3,00	21	33,3	33,3	60,3
4,00	23	36,5	36,5	96,8
5,00	2	3,2	3,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	4,8	4,8	4,8
2,00	17	27,0	27,0	31,7
3,00	16	25,4	25,4	57,1
4,00	26	41,3	41,3	98,4
5,00	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	4,8	4,8	4,8
2,00	12	19,0	19,0	23,8
3,00	22	34,9	34,9	58,7
4,00	23	36,5	36,5	95,2
5,00	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,2	3,2	3,2
2,00	16	25,4	25,4	28,6
3,00	21	33,3	33,3	61,9
4,00	23	36,5	36,5	98,4
5,00	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	4,8	4,8	4,8
2,00	16	25,4	25,4	30,2
3,00	18	28,6	28,6	58,7
4,00	22	34,9	34,9	93,7
5,00	4	6,3	6,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	4,8	4,8	4,8
2,00	12	19,0	19,0	23,8
3,00	20	31,7	31,7	55,6
4,00	26	41,3	41,3	96,8
5,00	2	3,2	3,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,2	3,2	3,2
2,00	16	25,4	25,4	28,6
3,00	21	33,3	33,3	61,9
4,00	23	36,5	36,5	98,4
5,00	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

## Frequency Table

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	7	11,1	11,1	11,1
2,00	13	20,6	20,6	31,7
3,00	14	22,2	22,2	54,0
4,00	28	44,4	44,4	98,4
5,00	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	7,9	7,9	7,9
2,00	15	23,8	23,8	31,7
3,00	13	20,6	20,6	52,4
4,00	29	46,0	46,0	98,4
5,00	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	7,9	7,9	7,9
2,00	17	27,0	27,0	34,9
3,00	12	19,0	19,0	54,0
4,00	28	44,4	44,4	98,4
5,00	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**Frequency Table****Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,2	3,2	3,2
2,00	2	3,2	3,2	6,3
3,00	13	20,6	20,6	27,0
4,00	32	50,8	50,8	77,8
5,00	14	22,2	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,2	3,2	3,2
2,00	1	1,6	1,6	4,8
3,00	16	25,4	25,4	30,2
4,00	30	47,6	47,6	77,8
5,00	14	22,2	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,2	3,2	3,2
2,00	1	1,6	1,6	4,8
3,00	10	15,9	15,9	20,6
4,00	40	63,5	63,5	84,1
5,00	10	15,9	15,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,2	3,2	3,2
2,00	2	3,2	3,2	6,3
3,00	14	22,2	22,2	28,6
4,00	32	50,8	50,8	79,4
5,00	13	20,6	20,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,2	3,2	3,2
2,00	1	1,6	1,6	4,8
3,00	20	31,7	31,7	36,5
4,00	29	46,0	46,0	82,5
5,00	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,2	3,2	3,2
2,00	1	1,6	1,6	4,8
3,00	12	19,0	19,0	23,8
4,00	40	63,5	63,5	87,3
5,00	8	12,7	12,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,2	3,2	3,2
2,00	2	3,2	3,2	6,3
3,00	14	22,2	22,2	28,6
4,00	33	52,4	52,4	81,0
5,00	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,2	3,2
	2,00	1	1,6	4,8
	3,00	16	25,4	30,2
	4,00	35	55,6	85,7
	5,00	9	14,3	100,0
Total		63	100,0	100,0

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,2	3,2
	2,00	1	1,6	4,8
	3,00	10	15,9	20,6
	4,00	42	66,7	87,3
	5,00	8	12,7	100,0
Total		63	100,0	100,0

