



**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI SYAFIA PLAZA JEMBER**

*The Influence of Corporate Culture on the Performance of Employees on Syafia
Plaza Jember Store*

SKRIPSI

Oleh

**Leli Novitasari
NIM 120910202049**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI SYAFIA PLAZA JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**Leli Novitasari
NIM 120910202049**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu Endang Purbowati dan Bapak Purwito yang telah memotivasi setiap mimpiku, memberikan semangat dan doa yang tidak terhingga.
2. Mas Aris Yulianto yang telah memberikan semangat dan doa.
3. Guru-guru sejak sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman.
4. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTO

Budaya dapat mempunyai konsekuensi yang sangat berpengaruh, terutama apabila budaya-budaya yaitu kuat.¹



Kotter&Heskett. 1997. *DampakBudaya Perusahaan TerhadapKinerja (Terjemahan, JudulAsli: Corporate Culture and Performance)*. Jakarta: Prenhallindo.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Leli Novitasari

NIM : 120910202049

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Syafia Plaza Jember**” adalah benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 16 April 2016

Yang menyatakan,

Leli Novitasari

NIM 120910202049

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI SYAFIA PLAZA JEMBER**

Oleh

Leli Novitasari
120910202049

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Sutrisno, M.Si.

Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Sri Wahjuni, M.Si.

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “ Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Syafia Plaza Jember” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Selasa, 10 Mei 2016

tempat : Ruang Ujian Administrasi Bisnis Lantai II FISIP UNEJ

Tim Penguji,
Ketua,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP. 19590820 198803 1 002

Pembimbing Utama,

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP 19580705 198503 1 002

Anggota I,

Dr. Sasongko, M.Si
NIP 19570407 198609 1 001

Pembimbing Anggota,

Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP 19560409 198702 2 001

Anggota II,

Drs. Sugeng Iswono, MA
NIP 19540202 198403 1 004

Mengesahkan
Dekan,

Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA
NIP 19520727 198103 1 003

RINGKASAN

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Syafia Plaza Jember; Leli Novitasari, 120910202049; 2016; 90 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Setiap perusahaan memiliki berbagai sumber daya dalam kegiatan operasionalnya yang disebut unsur 6M. *Man* atau karyawan memegang peranan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan didapat dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja yang optimal dipengaruhi beberapa faktor, budaya perusahaan salah satunya. Syafia Plaza Jember lahir sebagai penyedia toko busana muslim untuk memenuhi kebutuhan konsumen pada segmen laki-laki, perempuan, dan anak-anak serta satu-satunya toko yang menyediakan perlengkapan dan oleh-oleh haji terlengkap di Jember. Kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember ini tergolong cukup baik, yakni dengan nilai 7,4, tapi belum mencapai kategori sangat baik. Tingkat ketidakhadiran karyawan saat bekerja tergolong masih banyak. Hal tersebut terjadi pada bulan Agustus-September 2015. Ketidakhadiran karyawan pada bulan tersebut dikarenakan masih nuansa Hari Raya Idul Fitri. Namun, hal itu bukan sebuah alasan untuk tidak bekerja karena jadwal dan tanggung jawab sudah ditetapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, budaya perusahaan salah satunya. Syafia Plaza Jember menerapkan beberapa budaya, seperti teknologi (*fingerprint* dan komputerisasi), pakaian seragam, doa bersama, *briefing*, pemberian kompensasi, budaya 6S (senyum, salam, sapa, sopan, santun, dan Syafia), musik nuansa Islami terdengar ketika konsumen masuk ke dalam toko, dan spesifikasi produk yang tertata di dalam toko. Namun, budaya perusahaan tersebut belum berjalan optimal. Hasil observasi pendahuluan menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang terlambat datang bekerja dan memakai sandal waktu bekerja. Hal tersebut berdampak pada ketidaketisan saat konsumen datang dan

terbengkalainya tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan rumus dari Isaac dan Michael dan didapatkan sampel sebanyak 32 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random* sampling. Lokasi penelitian berada di Syafia Plaza Jember yang beralamat di Jl. Jawa No. 88 Jember. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner untuk memperoleh data primer, sedangkan dokumentasi untuk memperoleh data sekunder. Penelitian ini menggunakan beberapa alat analisis, yakni uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini adalah uji instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Mayoritas responden adalah perempuan, berpendidikan SMA, dan lama bekerja sekitar 4-15 bulan. Dari perhitungan analisis regresi berganda diperoleh persamaan berikut.

$$Y = 5,228 + 0,214 X_1 + 0,690 X_2 + 0,597 X_3$$

Kontribusi variabel bebas antara lain *Artefacts* sebesar 0,214, *Espoused Values* sebesar 0,690, dan *Basic Underlying Assumptions* sebesar 0,597 terhadap variabel terikat. Sehingga, *Artefacts*, *Espoused Values*, dan *Basic Underlying Assumptions* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila *Artefacts*, *Espoused Values*, dan *Basic Underlying Assumptions* meningkat, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dan analisis regresi berganda diketahui bahwa secara parsial variabel independen yang terdiri atas *artefacts* (X_1), *espoused values* (X_2), dan *basic underlying assumptions* (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) melalui uji t. Dari uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan *Adjusted R Square*, variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,573 atau 57,3%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Syafia Plaza Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Soisal dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswandi, MA., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edi Wahyudi, S.Sos, MM., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Suhartono, MP., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Drs. Sutrisno, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Dra. Sri Wahjuni, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Para staff bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
6. Shiraz Husain, selaku Pemilik Syafia Plaza Jember yang telah memberikan ijin untuk penelitian;
7. Sugiarto dan Adi, selaku *General Manajer* dan HRD Syafia Plaza Jember yang selalu memberikan informasi dalam penelitian ini;
8. Teman-teman Administrasi Bisnis 2012 yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini;
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bias saya sebutkan satu persatu.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 16 April 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI	vi
HALAMAN PENNGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan	8
1.4 Manfaat	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.2 Budaya Perusahaan	11
2.2.1 Pengertian Budaya Perusahaan	11
2.2.2 Fungsi Budaya Perusahaan	12
2.2.3 Elemen Dasar dalam Pembentukan Budaya Perusahaan	13
2.2.4 Pembentukan Budaya Perusahaan	14
2.2.5 Isi Budaya Perusahaan	16
2.3 Kinerja Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan	17
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	20
2.4 Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan	20
2.5 Kajian Empiris	21
2.6 Model Analisis	23
2.6.1 Model Konseptual	23
2.6.2 Model Hipotesis	23
2.7 Hipotesis	24
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Tahap Persiapan	25
3.3 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel	26
3.3.1 Penentuan Populasi	26
3.3.2 Penentuan Sampel	26
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i>	27
3.4 Tahap Pengumpulan Data	27

3.4.1 Jenis dan Sumber Data	27
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Definisi Operasional Variabel	29
3.5.1 Variabel Independen	29
3.5.2 Variabel Dependen	29
3.6 Skala Pengukuran	31
3.7 Uji Instrumen	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.8 Teknik Analisis Data	34
3.9 Uji Hipotesis	35
3.9.1 Uji t	35
3.9.2 Uji F	36
3.9.3 Koefisien Determinasi	37
3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan	38
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.1 Sejarah Perusahaan	39
4.1.2 Visi dan Misi Syafia Plaza Jember	40
4.1.3 Struktur Organisasi Syafia Plaza Jember	40
4.1.4 Tugas Unit Kerja Syafia Plaza Jember	41
4.2 Deskripsi Responden	43
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Umur	44
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	45

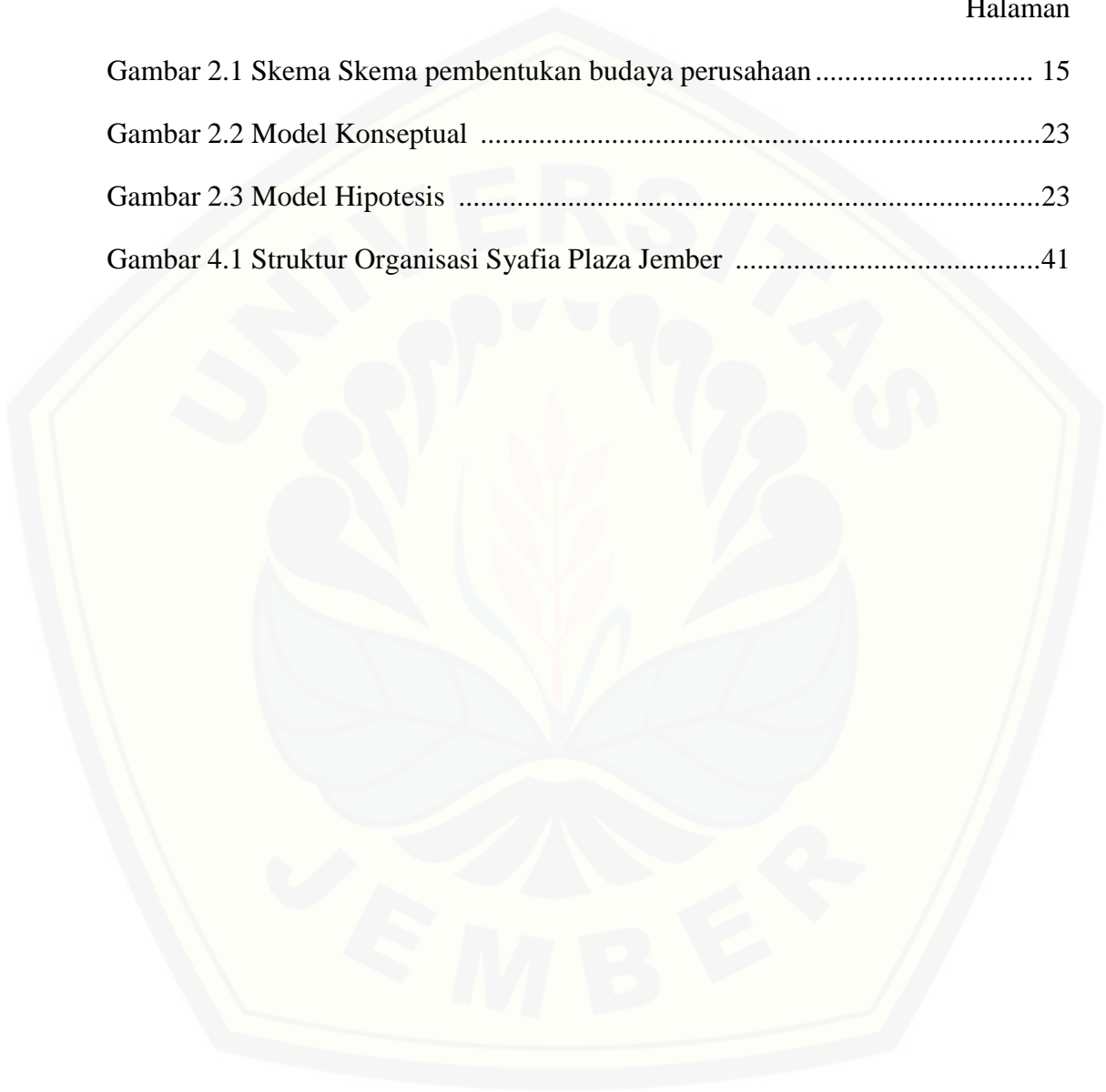
4.3 Uji Instrumen	46
4.3.1 Uji Validitas	46
4.3.2 Uji Reliabilitas	48
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.5 Uji Hipotesis	50
4.5.1 Uji t	50
4.5.2 Uji F	51
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	52
4.6 PEMBAHASAN	52
4.6.1 Pengaruh <i>Artefacts</i> Terhadap Kinerja Karyawan	53
4.6.2 Pengaruh <i>Espoused Values</i> Terhadap Kinerja Karyawan	53
4.6.3 Pengaruh <i>Basic Underlying Assumptions</i> Terhadap Kinerja Karyawan	54
BAB 5. PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Jumlah Penganut Agama Kabupaten Jember Tahun 2014	2
1.2 Daftar Toko Busana Muslim di Kota Jember	2
1.3 Spesifikasi Harga Busana Muslim di Kota Jember	3
1.4 Hasil Penjualan Bulan November 2015-Februari 2016	3
1.5 Daftar Absensi Karyawan Bulan Desember 2014-Desember 2015	4
1.6 Kinerja Karyawan di Syafia Plaza Jember	5
1.7 Keterlambatan Karyawan Syafia Plaza Jember	7
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	21
3.1 Definisi Operasional Variabel	30
3.2 Koefisien Korelasi dan Taksirannya	37
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
4.4 Hasil Uji Validitas	46
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.7 Hasil Uji t	50
4.8 Hasil Uji F	51
4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Skema pembentukan budaya perusahaan	15
Gambar 2.2 Model Konseptual	23
Gambar 2.3 Model Hipotesis	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Syafia Plaza Jember	41



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Nama Karyawan SPG Syafia Plaz Jember	60
B. Daftar Nama Responden.....	61
C. Kuesioner Penelitian.....	62
D. Rekapitulasi Jawaban Responden	70
E. <i>Method Of Succesive Interval</i>	73
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	76
G. Analisis Data Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis	83
H. Tabel Uji t	86
I. Tabel Uji F	87
J. Surat Pengantar Dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	88
K. Surat Pengantar Dari Lembaga Penelitian Universitas Jember	89
L. Surat Selesai Penelitian Dari Syafia Plaza Jember	90

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memiliki banyak sumber daya dalam kegiatan operasionalnya, seperti uang (*Money*) sumber daya manusia (*Man*), bahan-bahan (*Materials*), mesin (*Machines*), metode (*Methods*) dan pasar (*Market*). Namun, diantara banyaknya sumber daya yang ada di sebuah perusahaan, sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia dalam perusahaan disebut juga dengan karyawan. Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan. Mesin tidak akan berjalan tanpa adanya karyawan, bahan-bahan tidak bisa diolah tanpa adanya karyawan, metode tidak bisa dianalisis tanpa adanya karyawan, pasar tidak bisa berkembang tanpa adanya karyawan, dan uang tidak bisa dikelola tanpa adanya karyawan.

Salah satu yang menjamin kelangsungan hidup perusahaan dapat berjalan sesuai yang diharapkan adalah karyawan yang mempunyai kinerja optimal. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja optimal membutuhkan proses yang tidak sebentar. Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan dalam perusahaan, sedangkan faktor eksternal mencakup budaya perusahaan salah satunya.

Setiap perusahaan memiliki budaya sebagai identitas dan pembeda dengan perusahaan lain yang disebut budaya perusahaan. Budaya perusahaan yang berlaku di perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Budaya perusahaan yang fleksibel dan kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan budaya perusahaan yang kaku dapat menghambat kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh O'Reilly, Chatman dan Cadwell (1991), dan Sheridan (1992) yang menunjukkan kecocokan karyawan dengan budaya yang berlaku dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, dan motivasi kerja karyawan. Penerapan budaya perusahaan akan meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mendorong motivasi kerja dan kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan, jika kinerja perusahaan baik, maka kinerja perusahaan

juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan (Ernanto, 2015).

Kabupaten Jember merupakan wilayah yang memiliki jumlah penduduk sebanyak 2.100.627 jiwa pada tahun 2014. Mayoritas penduduk Kabupaten Jember beragama Islam. Berikut ini merupakan tabel jumlah penganut agama Kabupaten Jember.

Tabel 1.1 Jumlah penganut agama Kabupaten Jember tahun 2014

Wilayah	Penganut Agama						Jumlah
	Islam	Kristen	Katolik	Hindu	Budha	Khongucu	
Kab. Jember	2.040.648	28.926	17.470	10.182	3.401	-	2.100.627

Sumber: Kamaratih (2015:1)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Kabupaten Jember memiliki penduduk yang beragama Islam lebih banyak dari pada agama lain, yakni sebanyak 2.040.648 jiwa. Banyaknya penduduk beragama Islam menunjukkan peluang bisnis yang sangat menjanjikan bagi perusahaan busana muslim.

Perusahaan busana muslim di Kabupaten Jember mayoritas terletak di pusat kota Jember. Bisnis ini teraktualisasi dalam toko-toko busana muslim yang bersaing secara kompetitif. Berikut ini adalah beberapa toko busana muslim yang ada di kota Jember.

Tabel 1.2 Daftar toko busana muslim di Kota Jember

No	Nama Toko	Alamat
1	Syafia Plaza Jember	Jl. Jawa No. 88
2	Elzatta	Jl. Untung Suropati No. 3
3	Salsabila	Jl. Kalimantan No. 34
4	Rien <i>Collection</i>	Jl. Raya Sultan Agung IX/1
5	Griya Muslim Zaza	Jl. Trunojoyo No. 69
6	Rumah Dannis <i>Collection</i>	Jl. Sumatra No. 123
7	Fazira	Jl. Sumatra No. 179

Sumber: Data Primer (2016)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Jember memiliki toko busana muslim yang banyak dengan berbagai macam produk yang diperjualkan kepada konsumen. Banyaknya toko busana muslim menciptakan persaingan yang ketat dan kompetitif dalam mendapatkan konsumen. Hal ini terbukti dengan adanya persaingan harga yang cukup menonjol diantara toko-toko tersebut. Spesifikasi harga busana muslim terlihat dalam tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3 Spesifikasi harga busana muslim di Kota Jember

No	Nama Toko	Harga
1	Syafia Plaza Jember	Rp 35.000-Rp 650.000
2	Elzatta	Rp 195.000-Rp 250.000
3	Salsabila	Rp 85.000-Rp 250.000
4	Rien <i>Collection</i>	Rp 85.000-Rp 1.000.000
5	Griya Muslim Zaza	Rp 95.000-Rp 265.000
6	Rumah Dannis <i>Collection</i>	Rp 135.000-Rp 350.000
7	Fazira	Rp 110.000-Rp 250.000

Sumber: Data Primer (2016)

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa Syafia Plaza Jember memiliki spesifikasi harga busana muslim yang lebih rendah dari toko lainnya. Hal ini merupakan salah satu kelebihan yang dimiliki toko ini dalam mendapatkan konsumen.

Syafia Plaza Jember berdiri sejak tahun 2004. Toko ini lahir sebagai penyedia toko busana muslim untuk memenuhi kebutuhan konsumen pada segmen laki-laki, perempuan, dan anak-anak. Selain itu, toko ini merupakan satu-satunya toko yang menyediakan perlengkapan dan oleh-oleh haji terlengkap di Jember. Konsumen bisa membeli produk yang dijual secara satuan (ecer) atau grosir. Kemudahan inilah yang membuat toko ini tidak sepi dari kunjungan konsumen.

Syafia Plaza Jember memberikan kenyamanan pada konsumennya yang diwujudkan dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada konsumen. Berbeda dengan toko busana muslim lain, toko ini menyediakan kantin yang ada di sebelah parkir untuk para pengunjung yang lelah saat berbelanja. Parkiran yang disediakan lebih luas dari pada toko busana muslim lain. Musholla yang berada di dalam toko disediakan untuk pengunjung yang ingin melakukan sholat. Berikut ini adalah tabel hasil penjualan Syafia Plaza Jember.

Tabel 1.4 Hasil penjualan di Syafia Plaza Jember bulan November 2015-Februari 2016

Bulan	Hasil Penjualan (Rp)
November	943.700.000
Desember	1.365.000.000
Januari	1.349.000.000
Februari	683.000.000

Sumber: Syafia Plaza Jember (2016)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa hasil penjualan di Syafia Plaza Jember mengalami fluktuasi. Hasil penjualan terendah berada di bulan Februari, karena perpindahan

lokasi toko dari Jl. Sultan Agung No. 21 Jember ke Jl. Jawa No. 88 Jember. Sehingga, konsumen belum banyak yang mengetahui perpindahan lokasi baru Syafia Plaza Jember.

Penilaian kinerja karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, karena hal tersebut menentukan kehidupan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan bisa dilakukan dalam beberapa aspek, salah satunya adalah tingkat ketidakhadiran karyawan. Berikut ini adalah daftar absensi karyawan Syafia Plaza Jember.

Tabel 1.5 Daftar absensi Karyawan Syafia Plaza Jember Bulan Desember 2014-Desember 2015

Bulan	Presensi						Jumlah	Persentase
	Alpa		Ijin		Sakit			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Desember-Januari	24	18,7	28	21,8	39	30,4	91	80%
Januari-Februari	30	23,4	22	17,1	16	12,4	68	53%
Februari-Maret	27	21	13	10,1	14	11	54	42,1%
Maret-April	18	14	1	1	13	10,1	32	25%
April-Mei	13	10,1	8	6,2	25	20	46	36%
Mei-Juni	23	18	9	7	9	7	41	32%
Juni-Juli	18	14	12	9,3	20	16	50	39%
Juli-Agustus	17	13,2	15	12	10	8	42	33%
Agustus-September	33	26	10	8	10	8	53	41,3%
September-Oktober	22	17,1	9	7	16	12,4	47	37%
Oktober-November	15	12	7	5,4	16	12,4	38	30%
November-Desember	1	1	29	23	41	32	71	55,3%

Sumber: Syafia Plaza Jember (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang teraktualisasi dalam absensi karyawan masih kurang baik, masih ada presentase di atas 50% yang tercatat dalam data. Absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember 2014 sampai Januari 2015. Mayoritas absensi karyawan pada bulan tersebut dikarenakan sakit. Ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Maret sampai April 2015, yakni sebesar 25%. Mayoritas ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa) terjadi pada bulan Agustus-September 2015. Pada bulan tersebut masih nuansa Hari Raya Idul Fitri, sehingga bukan tidak mungkin masih ada konsumen yang mencari produk-produk untuk Hari Raya Idul Fitri. Namun, realitanya pada bulan tersebut mayoritas karyawan tidak hadir tanpa keterangan. Karyawan yang baik adalah karyawan

yang bertanggung jawab dan memiliki disiplin tinggi dalam bekerja. Sehingga, jika sudah ditetapkan jadwal masuk kerja, karyawan yang bersangkutan harus menjalankannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1.6 Kinerja Karyawan Syafia Plaza Jember

Jabatan	Faktor kinerja karyawan			Kinerja	Keterangan
	Kualitas	Waktu kerja	Kerjasama		
<i>General Manager</i>	8,8	8,8	8	8,5	Baik
Manajer Administrasi	8,1	8	7,6	7,9	Cukup baik
Manajer Pemasaran	7,9	7,6	7,5	7,6	Cukup baik
Manajer Sistem Operasi	7,5	7,8	7,7	7,6	Cukup baik
Manajer HRD	8,2	8,5	8	8,2	Baik
Sekretaris	7	7,2	7,3	7,1	Cukup baik
Bagian Keuangan	7,3	7	7	7,1	Cukup baik
Kasir	7,8	7,3	7,1	7,4	Cukup baik
Teknisi	7	8	7	7,3	Cukup baik
IT	7	6,2	7,8	7	Cukup baik
Desain	6,9	7	7,5	7,1	Cukup baik
Supervisor	8,2	8,2	7,7	8	Baik
Bagian Gudang	7	7,5	7,5	7,3	Cukup baik
SPG	6	6,5	7	6,5	Cukup
OB	7	7	7	7	Cukup baik
Hasil	7,4	7,4	6,9	7,4	Cukup baik

Sumber : Data diolah (2016)

Tabel 1.6 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember cukup baik dengan nilai 7,4. Kinerja karyawan dikategorikan menjadi tiga kategori, yakni baik, cukup baik, dan cukup. *General Manager*, Manajer HRD, dan Supervisor termasuk dalam kategori baik dengan nilai yang berbeda-beda. Kategori cukup baik adalah manajer administrasi, manajer pemasaran, manajer sistem operasi, sekretaris, bagian keuangan, kasir, teknisi, IT, desain, bagian gudang, dan OB. SPG termasuk dalam kategori cukup dengan nilai 6,5. Hal tersebut dikarenakan SPG adalah ujung tombak dari pelayanan yang ada di Syafia Plaza Jember. Sehingga, SPG ini memiliki banyak tugas dan tanggung jawab dari pada karyawan lain. Banyaknya tugas inilah yang menyebabkan nilai kinerja SPG rendah.

Nilai kinerja karyawan yang belum mencapai kategori sangat baik (nilai 100), dapat diartikan kurang optimalnya kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember. Perlu adanya peningkatan kinerja karyawan agar lebih optimal. Kurang optimalnya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, budaya perusahaan salah satunya. Budaya perusahaan diperlukan sebagai pedoman bertindak dan berperilaku yang dianut oleh seluruh karyawan dari pimpinan puncak hingga ke para karyawannya.

Banyaknya toko busana muslim yang ada di Jember membuat Syafia Plaza Jember harus tampil beda dari toko busana muslim lainnya. Berdasarkan wawancara dengan Manajer toko (Pak Harto) pada tanggal 26 Januari 2016, Syafia Plaza menerapkan budaya perusahaan yang disebut 6S. 6S tersebut adalah Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun, dan Syafia. Karyawan Syafia Plaza Jember memakai seragam berwarna merah dan biru serta bersepatu pantofel hitam. sebagai pembeda dengan toko busana muslim lain di Kota Jember. Teknologi yang digunakan dalam toko ini adalah komputerisasi berupa *fingerprint* dan komputer untuk mengecek harga barang serta komputer kasir. Saat masuk Syafia Plaza Jember, konsumen dapat mendengarkan musik bernuansa Islami. Spesifikasi produk terlihat jelas saat konsumen masuk dalam toko ini.

Doa bersama dan *briefing* dilakukan oleh seluruh karyawan sebelum toko dibuka yang dipimpin supervisor. Syafia Plaza Jember menjunjung tinggi kedisiplinan, sehingga karyawan harus datang tepat waktu. Jika karyawan telat datang, diberi sanksi berupa teguran atau surat peringatan. Untuk memacu atau memotivasi karyawan agar lebih rajin bekerja, toko ini memberikan kompensasi dan jaminan kesejahteraan bagi karyawan. Pemberian contoh dalam kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh manajer agar karyawan meniru atau mencontoh perilaku manajer. Tingkatan pola komunikasi diterapkan di toko ini untuk mempermudah komunikasi yang berlangsung antar karyawan.

Budaya perusahaan yang ada belum sepenuhnya berjalan sesuai yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan pada tanggal 26 Januari 2016, ada beberapa karyawan yang masih menggunakan sandal dalam bekerja. Hal tersebut tidak etis dipandang konsumen yang ingin membeli barang di toko ini.

Kedisiplinan karyawan juga kurang optimal, masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu. Berikut data keterlambatan karyawan selama tiga bulan terakhir di Syafia Plaza Jember.

Tabel 1.7 Keterlambatan Karyawan Syafia Plaza Jember

Bulan	Persentase
Desember	10%
Januari	0.3%
Februari	10%

Sumber: Data diolah (2016)

Tabel 1.7 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan Syafia Plaza Jember tergolong rendah. Keterlambatan tersebut berdampak pada terbengkalainya tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di Toko Syafia Plaza Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimana pengaruh *artefacts* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember?
- Bagaimana pengaruh *espoused values* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember?
- Bagaimana pengaruh *basic underlying assumptions* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember?
- Bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan secara simultan di Syafia Plaza Jember?

1.3 Tujuan

Pada sebuah penelitian hendaknya mempunyai tujuan yang jelas agar penelitian yang dilakukan tidak terjadi penyimpangan. Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *artefacts* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *espoused values* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *basic underlying assumptions* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.
- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan secara simultan di Syafia Plaza Jember.

1.4 Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran dalam memutuskan dan mengimplementasikan budaya perusahaan yang tepat bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat terwujud.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan perbandingan dan pengujian teori yang didapatkan dengan praktek dalam dunia bisnis.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan menambah wawasan baru bagi pihak lain khususnya yang berkaitan dengan budaya perusahaan dan kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemeliharaan, pengendalian, dan pemisahan. Hasibuan (2000:11) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Handoko (2001:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun perusahaan.

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur karyawan yang meliputi penarikan, seleksi, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan baik tujuan karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2001:21), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri atas:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan karyawan secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas dan koordinasi dalam struktur perusahaan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan

perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya (bawahan) dengan baik.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan yang dilakukan karyawan, maka diadakan tindakan perbaikan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan dan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja karyawan dan layak artinya memenuhi kebutuhan primer karyawan serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

4) Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama

sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

7) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Implementasi dari fungsi operasional dalam perusahaan adalah budaya perusahaan salah satunya. Budaya perusahaan menjadi suatu integrasi perusahaan dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk diterapkan kepada karyawan (Robbins, 2003:311). Sehingga, kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan dapat dipersatukan melalui budaya perusahaan.

2.2 Budaya Perusahaan

Menurut Ndraha (1997:4) budaya perusahaan (*corporate culture*) adalah aplikasi budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha (perusahaan). Sehingga temuan-temuan kajian budaya organisasi bisa berlaku untuk budaya perusahaan (Ndraha, 1997:8).

2.2.1 Pengertian Budaya Perusahaan

Schein (1992:16) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai berikut:

“budaya perusahaan adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.”

Menurut Sutrisno (2010:2) budaya perusahaan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para karyawan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah perusahaannya.

Dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan merupakan asumsi dasar yang berupa nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan untuk menghadapi permasalahan eksternal dan internal.

2.2.2 Fungsi Budaya Perusahaan

Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Suandy (2003:83) fungsi dari budaya perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan identitas perusahaan kepada karyawannya.
- b. Memudahkan komitmen kolektif.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

Robbin (2003:311) menyatakan fungsi budaya perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional di sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu perusahaan dengan perusahaan lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi karyawan di suatu perusahaan.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi karyawan.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan perusahaan dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk diterapkan kepada karyawan.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu sikap serta perilaku para karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya perusahaan adalah sebagai identitas perusahaan, pembeda dengan perusahaan lain, dan pengendali sikap serta perilaku para karyawan.

2.2.3 Elemen Dasar dalam Pembentukan Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang dibentuk di dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa elemen kunci yang cukup dominan. Adapun elemen-elemen dari budaya perusahaan menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh Tika (2006 : 16) adalah:

- a. Lingkungan Usaha
Kelangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Sehubungan dengan itu, perusahaan harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut, seperti kebijakan penjualan, penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.
- b. Nilai-nilai
Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu perusahaan. Nilai-nilai tersebut menitik beratkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para pimpinan kepada seluruh lapisan karyawan yang ada. Hal ini dimaksudkan agar tidak ada terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Pahlawan
Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam perusahaan. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok perusahaan atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai perusahaan, mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam perusahaan.
- d. Ritual
Kegiatan upacara di suatu perusahaan pada umumnya bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawannya atau dapat berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan seringnya frekuensi kegiatan ini di perusahaan, diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.

e. Jaringan Budaya

Elemen ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi di dalam perusahaan, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam perusahaan, oleh karena itulah efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informal.

2.2.4 Pembentukan Budaya Perusahaan

Robbins (2005:498) menyatakan bahwa budaya perusahaan terbentuk dari:

a. Filsafat Pendiri

Filsafat pendiri perusahaan merupakan sumber utama sebuah budaya perusahaan. Artinya para pendiri perusahaan secara tradisional mempunyai dampak yang penting dalam pembentukan budaya awal perusahaan. Mereka memiliki visi & misi mengenai bagaimana bentuk perusahaan tersebut seharusnya.

b. Seleksi

Seleksi untuk menentukan kriteria yang dianggap paling tepat untuk menjadi karyawan. Ini merupakan kekuatan dalam mempertahankan budaya perusahaan. Tujuan utama dari proses seleksi adalah menemukan & mempekerjakan individu yg memiliki pengetahuan, kepandaian & kemampuan untuk berprestasi dalam pekerjaan di dalam perusahaan.

c. Manajemen Puncak

Karyawan yang menempati posisi manajemen puncak, perilaku dan tindakannya akan berpengaruh terhadap budaya perusahaan.

d. Sosialisasi

Proses sosialisasi merupakan langkah yang tepat untuk mempertahankan budaya perusahaan, terutama sosialisasi yang ditujukan bagi karyawan baru.

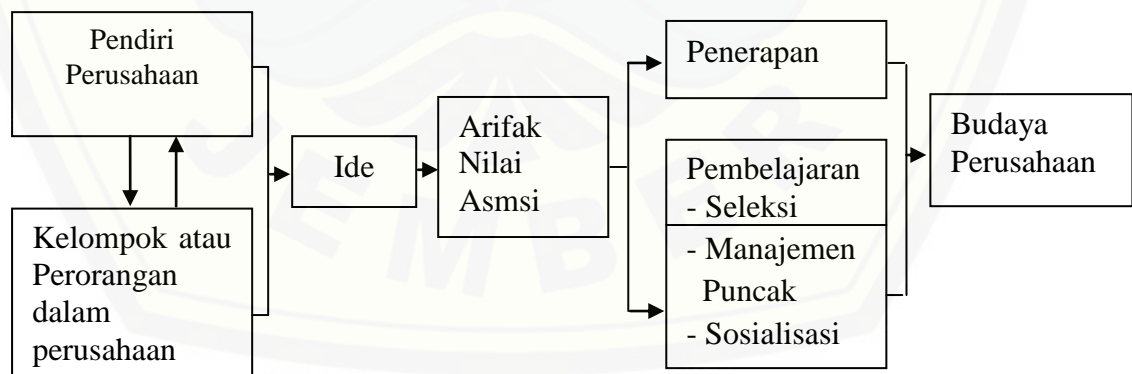
e. Budaya

Seluruh karyawan seharusnya mengetahui & memahami mengenai terbentuknya budaya perusahaan, pentingnya bagi kemajuan perusahaan, termasuk bagi pengembangan dirinya.

Menurut Schein (dalam Riani, 2011:10) pembentukan budaya perusahaan tidak bisa dipisahkan dari peran para pendiri perusahaan. Prosesnya berikut ini :

- 1) Para pendiri dan pimpinan lainnya membawa asumsi dasar, nilai-nilai, prespektif, dan artefak ke dalam perusahaan dan menanamkannya kepada para karyawan.
- 2) Budaya muncul ketika para karyawan berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok perusahaan yakni masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal.
- 3) Secara perorangan, masing-masing karyawan boleh menjadi seorang pencipta budaya baru (*new culture creator*) dengan mengembangkan berbagai cara untuk menyelesaikan persoalan-persoalan individual seperti persoalan identitas diri, *control*, dan pemenuhan kebutuhan serta bagaimana agar bisa diterima oleh lingkungan perusahaan yang diajarkan kepada generasi penerus.

Proses pembentukan budaya perusahaan terdiri atas beberapa tahap, yakni tahap pertama adalah interaksi pendiri perusahaan dengan kelompok atau perorangan dalam perusahaan. Tahap kedua, hasil dari interaksi tersebut memunculkan ide yang diklasifikasikan menjadi *artefacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumptions*. Tahap ketiga yakni ketiga klasifikasi tersebut diterapkan ke karyawan sehingga membentuk budaya perusahaan. Tahap keempat adalah pembelajaran kepada karyawan baru dalam perusahaan. Berikut ini merupakan skema pembentukan budaya perusahaan.



Gambar 2.1 Skema pembentukan budaya perusahaan (Robbin, dalam Tika 2008:21)

2.2.5 Isi Budaya Perusahaan

Menurut Ndraha (1997:44) isi budaya perusahaan merupakan hasil kesepakatan bersama dalam menentukan pedoman berfikir, berpendapat, bersikap, berperilaku, dan bekerja. Schein (dalam Poerwanto, 2008: 19) mendeskripsikan lebih luas tentang isi budaya. Menurutnya terdapat tiga tingkatan budaya perusahaan, yaitu :

- a. *Artefacts* adalah produk-produk nyata dari perusahaan seperti arsitektur lingkungan fisik, bahasa, teknologi, kreasi artistik, tata ruang, cara berpakaian, cara berbicara, cara mengungkapkan perasaan, cerita tentang mitos dan sejarah perusahaan, daftar nilai-nilai yang dipublikasikan, kegiatan ritual dan seremonial, serta perilaku.
- b. *Espoused Values* adalah apa yang secara ideal menjadi alasan untuk berperilaku. Nilai-nilai merupakan sesuatu yang berharga untuk dipahami dan dikerjakan sebagai landasan komitmen perusahaan. Nilai-nilai biasanya ditemukan oleh para pendiri perusahaan seperti strategi-strategi, tujuan-tujuan, filosofi serta cara pencapaian tujuan. Bentuk nyata dari nilai-nilai dapat berupa falsafah, visi, disiplin kerja, sistem balas jasa dan cara interaksi.
- c. *Basic Underlying Assumptions*, adalah apa yang tidak disadari tetapi secara aktual menentukan bagaimana karyawan mengamati, berpikir, merasakan dan bertindak. Budaya menetapkan cara yang tepat bagi perusahaan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Keteladanan, cara atau pola komunikasi perusahaan baik internal maupun dengan lingkungan eksternal merupakan bagian dari tindakan nyata asumsi dasar.

Dapat disimpulkan bahwa isi budaya perusahaan terdiri atas *artefacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumptions*. *Artefacts* terdiri atas teknologi, bahasa, cara berpakaian, dan produk-produk fisik lainnya. *Espoused values* terdiri atas nilai-nilai yang dianut perusahaan. *Basic underlying assumptions* terdiri atas keteladanan, kerjasama, dan pola komunikasi. Tiga tingkatan inilah yang menjadi variabel dalam penelitian ini. *Artefacts* yang digunakan meliputi teknologi, tata ruang, cara berpakaian, dan ritual. *Espoused values* yang digunakan meliputi falsafah, disiplin kerja, dan sistem balas jasa. *Basic underlying assumptions* yang digunakan meliputi keteladanan dan pola

komunikasi. Sehingga ada beberapa variabel independen (X) dalam penelitian ini, yakni *Artefacts* (X1), *Espoused Values* (X2), dan *Basic Underlying Assumptions* (X3).

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sutrisno (2010:170-121) mengutip beberapa pengertian dari beberapa ahli, antara lain:

- a. Lawer dan Porter (1967) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugas.
- b. Prawirosentono (1999) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sosial dengan moral maupun etika.
- c. Irianto (2001) mendefinisikan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh karyawan dalam melakukan tugas.
- d. Ccormick dan Tiffin (1980) kinerja karyawan adalah kuantitas dan waktu kerja yang digunakan dalam menjalankan tugas. Waktu kerja adalah jumlah presensi, keterlambatan dan lamanya masa kerja.

Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja karyawan adalah kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ruky (dalam Damawiyanti, 2008) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang berasal dari internal perusahaan, yakni:

- a. Teknologi, meliputi tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan.
- b. Kualitas input atau material yang dihasilkan oleh perusahaan.
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruang, dan kebersihan.
- d. Budaya perusahaan sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.
- e. kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang terdiri atas aspek kompensasi, imbalan, dan promosi lainnya.

Menurut Simanjutak (2011:11) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni:

1) Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang diterima oleh karyawan, baik uang maupun bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atas dasar kemampuan dan keterampilan kerja, tanggung jawab, dan etos kerja.

2) Dukungan Perusahaan

Dukungan perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berkaitan dengan fasilitas-fasilitas perusahaan dalam memberikan kenyamanan kerja karyawan. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi peralatan untuk meningkatkan kinerja, insentif, dan teknologi modern.

3) Psikologis

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh psikologis karyawan itu sendiri, seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa budaya perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya yang digunakan perusahaan mempengaruhi sikap, perilaku, dan tingkah laku karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sehingga, budaya perusahaan berdampak pada maksimal tidaknya kinerja karyawan.

2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Mondy dan Noe (dalam Marwansyah, 2010:228) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah sistem formal untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah cara mengukur kontribusi karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja karyawan. Miner (dalam Sudarmanto, 2009:11-12) menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki beberapa dimensi, yakni:

- a. Kualitas merupakan mutu pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan syarat-syarat yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas terdiri atas tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang mampu dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan perusahaan.
- c. Waktu kerja merupakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Waktu kerja yang dimaksud berupa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja hilang serta masa kerja.
- d. Kerjasama merupakan kesadaran untuk bekerja sama dengan unit kerja masing-masing yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan prosedur pengevaluasian kinerja karyawan melalui sistem formal yang ada di suatu perusahaan dengan beberapa dimensi. Dimensi-dimensi inilah yang dijadikan sebagai indikator variabel Y dalam penelitian ini, kecuali dimensi kuantitas. Hal tersebut dikarenakan Syafia Plaza Jember merupakan termasuk perusahaan jasa yang tidak menghasilkan output berupa produk barang. Sehingga, yang digunakan sebagai indikator dalam variabel kinerja karyawan adalah kualitas, waktu kerja, dan kerjasama.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Basri dan Rivai (2004:55) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja dirasakan oleh beberapa pihak, yakni:

a. Bagi Karyawan

Manfaat penilaian kinerja bagi karyawan adalah meningkatkan motivasi dalam bekerja dan menambah pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan kinerja karyawan.

b. Bagi Penilai

Penilaian kinerja bagi penilai bermanfaat untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer maupun pekerjaan dari bawahannya.

c. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan bermanfaat sebagai peningkatan pengawasan kinerja karyawan secara keseluruhan, peningkatan hubungan yang harmonis seluruh karyawan, dan perbaikan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

Menurut Gaol (2014:275) manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai perbaikan kinerja karyawan, dimana kinerja yang baik harus ditingkatkan dan kinerja yang buruk segera diperbaiki dan bahan pertimbangan penempatan jabatan.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri, penilai (orang yang melakukan penilaian kinerja), dan perusahaan. Karyawan bisa memperbaiki kinerjanya dalam perusahaan dengan melihat hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh penilai. Penilai bisa mengembangkan sistem pengawasan kerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan sebagai bentuk keharmonisan hubungan dengan seluruh karyawan.

2.4 Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Kotter dan Heskett (1997:18) menyatakan bahwa budaya yang kuat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan satu tingkat motivasi dalam diri karyawan. Kotter dan Heskett (dalam Tika, 2008:141) menyatakan

bahwa hubungan antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan yang unggul adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan yang mempunyai budaya kuat cenderung dapat mempengaruhi para karyawannya untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan.
- b. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar dalam diri para karyawan. Nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan.
- c. Budaya kuat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bergantung pada struktural perusahaan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

2.5 Kajian Empiris

Kajian empiris adalah gambaran penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Penelitian terdahulu digunakan sebagai literatur dalam penelitian ini. Tabel 2.1 berikut ini menunjukkan perbandingan penelitian terdahulu dan sekarang.

Tabel 2.1 Perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1.	Anita R. (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi II Jember	- Variabel Independen Budaya Organisasi (X) - Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2.	Dewi A. (2011)	Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja pada GraPARI Telkomsel Jember	- Variabel Independen <i>Artifact</i> (X ₁), <i>Espoused Values</i> (X ₂),	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan antara <i>Artifact</i> (X ₁), <i>Espoused Values</i> (X ₂)

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	
			dan	<i>Basic Underlying Assumptions</i> (X_3)	dan <i>Basic Underlying Assumptions</i> (X_3)	
			- Variabel	Dependen	terhadap	
			Kepuasan	Kerja	kepuasan kerja	
			(Y)		karyawan	
3.	Intan P. (2014)	Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Unit Patrang, Gajahmada, dan Sempusari	- Variabel Independen	<i>Artifact</i> (X_1), <i>Espoused Values</i> (X_2), dan <i>Basic Underlying Assumptions</i> (X_3)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Artifact</i> (X_1), <i>Espoused Values</i> (X_2), dan <i>Basic Underlying Assumptions</i> (X_3) terhadap kinerja karyawan
4.	Leli Novitasari (2016)	Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di Syafia Plaza Jember	- Variabel Independen	<i>Artifact</i> (X_1), <i>Espoused Values</i> (X_2), dan <i>Basic Underlying Assumptions</i> (X_3)	Regresi Linier Berganda	-
			- Variabel	Dependen		
			Kinerja	Karyawan	(Y)	

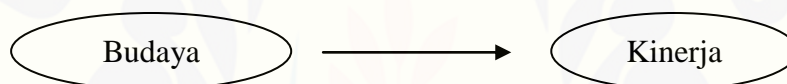
Sumber : Data diolah (2016)

2.6 Model Analisis

Prasetyo dan Jannah (2005:75) menyatakan bahwa model analisis merupakan gambaran sederhana hubungan diantara variabel. Model analisis terdiri atas model konseptual dan hipotesis.

2.6.1 Model Konseptual

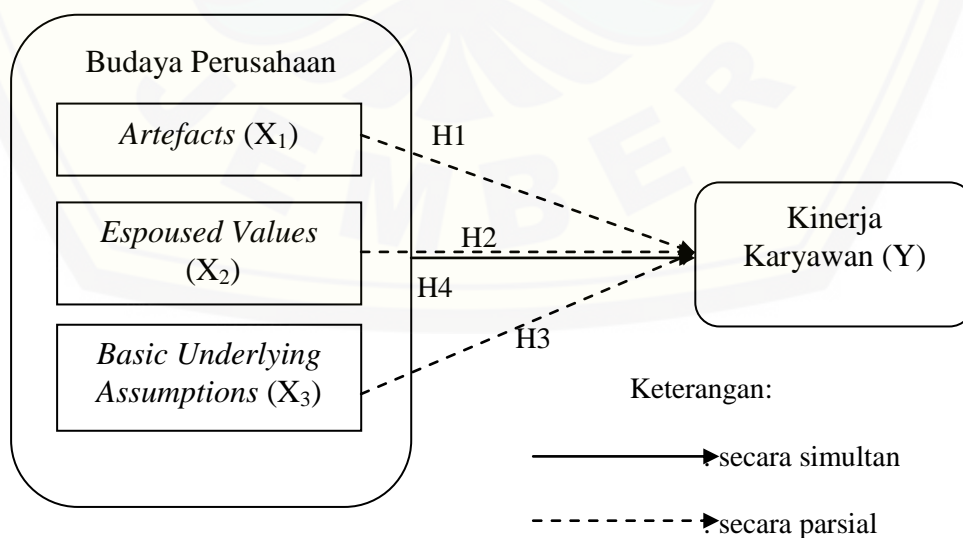
Model konseptual merupakan rancangan terstruktur yang berisi konsep-konsep yang saling terkait guna melihat hubungan dan pengaruh logis antar konsep. Penelitian ini berjudul pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember. Budaya perusahaan merupakan variabel turunan dari konsep budaya, sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel turunan dari konsep kinerja. Berikut ini merupakan gambar konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 2.2 Model Konseptual

2.6.2 Model Hipotesis

Model hipotesis dalam penelitian ini terlihat dari gambar berikut ini.



Gambar 2.3 Model Hipotesis

Berdasarkan Gambar 2.3 dapat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian adalah budaya perusahaan yang terdiri atas *artefacts* (X_1), *espoused values* (X_2), dan *basic underlying assumptions* (X_3). Ketiga elemen tersebut diteliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.

2.7 Hipotesis

Sugiyono (2009:96) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Kerlinger (dalam Muri Yusuf 2014:131) hipotesis adalah suatu pernyataan kira-kira atau suatu dugaan sementara mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atau pernyataan kira-kira dari rumusan masalah dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Hipotesis dalam penelitian ini secara simultan

Ha: Ada pengaruh antara variabel budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.

b. Hipotesis dalam penelitian ini secara parsial:

1) Ha: ada pengaruh pada elemen *artefactst* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.

Ho: tidak ada pengaruh pada elemen *artefactst* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.

2) Ha: ada pengaruh pada elemen *espoused values* (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.

Ho: tidak ada pengaruh pada elemen *espoused values* (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.

3) Ha: ada pengaruh pada elemen *basic underlying assumption* (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.

Ho: tidak ada pengaruh pada elemen *basic underlying assumption* (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:23) dikatakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jenis penelitian kuantitatif dipilih karena adanya hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi antara satu sama lain. Bentuk hubungan tersebut dinamakan asimetris. Menurut ekplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2000:11).

3.2 Tahap Persiapan

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, tesis, disertasi, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

b. Penentuan Lokasi

Lokasi merupakan tempat dimana kegiatan penelitian dilakukan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di Syafia Plaza Jember yang beralamatkan di Jl. Jawa No. 88 Jember.

Alasan pemilihan lokasi Syafia Plaza Jember sebagai tempat penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Syafia Plaza Jember dipilih karena tempat ini merupakan toko yang menjual busana muslim dengan harga yang lebih murah daripada toko lainnya dengan jenis usaha yang sama.

- 2) Syafia Plaza Jember menjual perlengkapan dan oleh-oleh haji terlengkap di Jember.
- 3) Fasilitas Syafia Plaza lebih lengkap.
- 4) Syafia Plaza Jember berada di pusat kota sehingga memudahkan konsumen untuk membeli produk ritel yang ada di toko ini.

c. Observasi Pendahuluan

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan terhadap objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi dilakukan untuk mendapatkan informasi dan data awal serta memperoleh fakta tentang bagaimana budaya perusahaan dan kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.

3.3 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Penentuan Populasi

Sugiyono (2000:72) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi digunakan untuk menyebutkan sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Bungin (2013:109) mendefinisikan populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia. Dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPG Syafia Plaza Jember yang berjumlah 35 karyawan. Karyawan SPG selalu berkomunikasi secara *intens* dalam melayani konsumen, sehingga cerminan budaya perusahaan dapat dilihat dari karyawan-karyawan ini.

3.3.2 Penentuan Sampel

Sugiyono (2000:73) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Isaac dan Michael.

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

- s = jumlah sampel
 λ^2 = nilai *table chisquare* (3,841)
 N = jumlah populasi
 P = proporsi dalam populasi (0,5)
 Q = 0,5
 d = ketelitian derajat ketepatan (0,05)

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan dengan perhitungan sebagai berikut.

$$s = \frac{3,841 \cdot 35 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(35 - 1) + 3,841 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$s = \frac{33,608}{1,045}$$

$$s = 32$$

1.3.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* merupakan teknik dalam pengambilan sampel. Ada beberapa macam teknik *sampling*, tapi dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2000:74). Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. *Simple random sampling* dilakukan dengan cara mengundi sampel seperti arisan dengan mencantumkan nama karyawan dalam gulungan kertas arisan. Nama yang keluar adalah karyawan yang tidak dijadikan responden.

3.4 Tahap Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Bungin (2013:132) data primer merupakan data yang

diperoleh langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil observasi, kuesioner, dan hasil wawancara.

Data sekunder menurut Bungin (2013:132) merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang atau instansi di luar peneliti sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2000:138). Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dilakukan untuk mengetahui perilaku karyawan yang berhubungan dengan budaya perusahaan dan kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2000:130). Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur dengan manajer Syafia Plaza Jember yakni Bapak Sugiarto mengenai topik permasalahan.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2000:135). Kuesioner diberikan kepada karyawan Syafia Plaza Jember yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai sampel dalam bentuk pernyataan. Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disusun dengan

menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga pengisi (responden) hanya tinggal memberi tanda centang (*checkbox*) pada jawaban yang dipilih.

d. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumentasi dalam penelitian adalah dokumen-dokumen yang berisi data-data karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel tentunya diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, dan skala dari variabel-variabel yang terkait di dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian (Umi Narimawati, 2010:31). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Variabel Independen (X)

Variabel Independen (X) dalam penelitian ini adalah budaya perusahaan yang berupa *artefacts* (X_1), *espoused values* (X_2), dan *basic underlying assumptions* (X_3). *Artefacts* (X_1) yang dimaksud adalah berupa teknologi, tata ruang, cara berpakaian, dan ritual. *Espoused Values* (X_2) berupa falsafah, disiplin kerja, dan sistem balas jasa. *Basic Underlying Assumptions* (X_3) berupa keteladanan dan pola komunikasi.

3.5.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini dengan indikator berikut ini:

- a. Kualitas mendiskripsikan tentang tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan dalam melaksanakan tugas.
- b. Waktu kerja berkaitan dengan berapa jumlah absen, keterlambatan, dan masa kerja yang dijalani individu karyawan.

- c. Kerjasama menjelaskan bagaimana karyawan membantu atau menghambat usaha dari karyawan lainnya. Kerjasama yaitu kemampuan karyawan Syafia Plaza Jember untuk bekerja secara bersama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan.

Berikut ini adalah tabel definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Definisi operasional variabel

Konsep (a)	Variabel (b)	Indikator (c)	Item (d)
	<i>Artefacts (X₁)</i>	a. Teknologi	1. Peralatan penunjang
		b. Tata Ruang	1. Desain interior 2. Penempatan peralatan 3. Kualitas penerangan
		c. Cara Berpakaian	1. Gaya berpakaian 2. Tata warna 3. Keserasian model
		d. Ritual	1. Rutinitas untuk memperkuat nilai-nilai perusahaan 2. Rutinitas untuk mencapai tujuan perusahaan
Budaya	<i>Espoused Values (X₂)</i>	a. Falsafah	1. Visi perusahaan 2. Misi perusahaan 3. Motto pelayanan 4. Mengucapkan salam 5. Memberikan senyuman 6. Menyapa konsumen 7. Berbicara dengan sopan 8. Bersikap santun 9. Menjelaskan informasi produk
		b. Disiplin Kerja	1. Karyawan selalu datang tepat waktu 2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan tepat waktu 3. Mematuhi semua peraturan perusahaan

(a)	(b)	(c)	(d)
Budaya	Espoused Values (X_2)	c. Sistem Balas Jasa	1. Pemberian kompensasi yang sesuai 2. Pemberian jaminan kesejahteraan karyawan
	<i>Basic Underlying Assumptions</i> (X_3)	a. Keteladanan	1. Memberi contoh perilaku yang baik
		b. Pola komunikasi	1. Komunikasi vertikal 2. Komunikasi horizontal 3. Komunikasi diagonal
Kinerja	Kinerja Karyawan	a. Kualitas	1. Meminimalisir kesalahan saat bekerja 2. Mengatasi keluhan konsumen
		b. Waktu kerja	1. Waktu datang 2. Waktu pulang 3. Waktu selama kerja
		c. Kerjasama	1. Mampu membantu karyawan lain 2. Karyawan lain memberi bantuan 3. Mampu bekerja secara bersama-sama sesuai tugas yang ditetapkan

Sumber: Schein (dalam Poerwanto, 2008:17-19) dan Miner (dalam Sudarmanto, 2009:11-12), telah diolah.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2009:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala sikap ini, responden menyatakan kebenarannya atau ketidakbenarannya terhadap sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

- responden yang memberi jawaban Sangat Benar (SB) diberi skor 5, yang berarti bahwa pengaruh sangat positif,

- b. responden yang memberi jawaban Benar (B) diberi skor 4, yang berarti bahwa pengaruh positif,
- c. responden yang memberi jawaban Tidak Benar (TB) diberi skor 2, yang berarti bahwa pengaruh negatif,
- d. responden yang memberi jawaban Sangat Tidak Benar (STB) diberi skor 1, yang berarti bahwa pengaruh sangat negatif.

Menurut Hadi (1991:20) skala Likert bisa dimodifikasi dari 5 jawaban menjadi 4 jawaban dengan menghilangkan jawaban netral berdasarkan hal-hal berikut ini:

- 1) Jawaban netral (kategori di tengah) mempunyai makna ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban atau bahkan ragu-ragu.
- 2) Tersedianya jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya ke arah setuju atau tidak setuju.
- 3) Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah benar atau tidak benar. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2009:121). Menurut Husein Umar (2002:316) untuk pengujian tingkat validitas instrumen dalam penelitian digunakan teknik analisis Koefisien Korelasi Produk *Moment Pearson* (*Pearson Product Moment Corelation Coeficient*) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum nXY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi *product moment person's*

n : jumlah sampel

x : skor pertanyaan

y : skor total

Jika nilai signifikannya < 0,05, maka data tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya > 0,05, maka data tersebut dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Penggunaan pengujian reliabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada instrumen. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat ukur tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:169). Alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, yang berarti bahwa reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dan akurasi atau ketepatan.

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan *reliability analysis* dengan teknik *Alpha Cronbach* yang mempunyai rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{S^2 - \sum_{i=2}^n S_i^2}{S^2} \right]$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas instrumen *Alpha Cronbach*

n = Jumlah butir pernyataan

S^2 = Varian skor secara keseluruhan

Jumlah varian dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir dengan persamaan sebagai berikut:

$$S = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S = varian

X = nilai skor yang dipilih

n = jumlah sampel

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Cronbach Alpha* < 0,7 maka alat ukur tersebut tidak reliabel (Sekaran, 2006: 182).

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa regresi linier berganda. Teknik tersebut dipilih karena variabel independen dalam penelitian lebih dari dua variabel. Menurut Sugiyono (2008:277) analisis regresi berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember, digunakan analisis regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

- a = konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai $X_1 X_2 X_3 = 0$
 b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
 $X_1 X_2 X_3$ = variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

Perolehan gambaran mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). SPSS merupakan sebuah program komputer statistik yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data-data statistik secara tepat dan cepat, serta menghasilkan berbagai output yang dikehendaki oleh peneliti.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel X dan variabel Y mempunyai pengaruh yang signifikan. Uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji t

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Sugiyono (2010:250) merumuskan uji *t* sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = distribusi t

n = jumlah data

r = koefisien korelasi parsial

r^2 = koefisien determinasi

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{table} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$
- 2) H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $t_{hitung} < -t_{table}$

Pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu *artefacts* (X_1), *espoused values* (X_2), dan *basic underlying assumptions* (X_3) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

3.9.2 Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Menurut Sugiyono (2010:257) rumus pengujian adalah:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisiensi korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

dk = (n-k-1) derajat kebebasan

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $n - k - 1$ dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

2) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.9.3 Koefisien Determinasi

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (*artefacts*), X_2 (*espoused values*), dan X_3 (*basic underlying assumptions*) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terkait

R = Korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- 1) Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- 2) Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*), digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:250) sebagai berikut :

Tabel 3.2 Koefisien korelasi dan taksirannya

Interval Koefisien (a)	Tingkat Hubungan (b)
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:250)

3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan pada penelitian ini bersifat deduktif. Tahap penarikan kesimpulan deduktif merupakan penarikan kesimpulan yang berawal dari hal-hal bersifat umum ke khusus. Maksudnya adalah penarikan kesimpulan diambil dari teori-teori yang sudah ada secara umum kemudian penelitian menilai permasalahan yang khusus yaitu budaya perusahaan dan kinerja karyawan.



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial, *artefacts* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.
- b. Secara parsial, *espoused values* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.
- c. Secara parsial, *basic underlying assumptions* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Syafia Plaza Jember.
- d. Secara simultan, budaya perusahaan (*artefacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumptions*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Syafia Plaza Jember sudah cukup baik dalam mengaplikasikan budaya perusahaannya, tapi perlu upaya untuk meningkatkan lagi Syafia Plaza Jember. Ada beberapa saran untuk Syafia Plaza Jember agar terus bertahan, yakni:

- a. Jika Syafia Plaza Jember ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka harus meningkatkan *artefacts* (lingkungan fisik) agar karyawan lebih nyaman pada waktu berkerja.
- b. Jika Syafia Plaza Jember ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka harus mengoptimalkan penerapan *espoused values* (nilai-nilai) yang telah ada di Syafia Plaza Jember.
- c. Jika Syafia Plaza Jember ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka harus meningkatkan *basic underlying assumptions* (asumsi dasar) agar karyawan lebih termotivasi mengimplementasikan budaya perusahaan yang telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Basri, dkk. 2004. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Damawiyanti. 2008. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Tesis. Jakarta: FISIP Universitas Indonesia.
- Ernanto, dkk. 2015. *Pengaruh Penerapan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Rekayasa Industri*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Volume 1. No. 1.
- Gaol, CHR. Jimmy. L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Husein, Umar. 2002. *Metode Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kamaratih, Rona. 2015. *Implementasi Bauran Pemasaran Pada Syafia Plaza Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Kotter, J.P dan Heskett, J.I. 1997. *Corporate Culture and Performance*. Terjemahan oleh Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Kreitner, R. & Angelo, K. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Bandung: Alfabeta.
- Narmawati, Umi. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Ndraha, T. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'Reilly, dkk. 1991. *People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit*. The Academy of Management Journal. Volume 34. Issue 3.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: PT Bhumi Aksara.
- Poerwanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, L.M. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Putranto, Agus Eko. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung*, *Jurnal Otonomi*. Volume 12. No. 1.
- Riani, A.L. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbin, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin, P. Stephen. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Schein. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sheridan, Jhon E. 1992. *Organizational Culrure and Employee Retention*. *The Academy of Management*. Volume 35. No 5.
- Simanjutak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2000. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009a. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009b. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009b. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UPT Penerbitan Universitas Jember.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Lampiran A. Nama Karyawan SPG Syafia Plaza Jember

No	Nama
1	Ike Usma Andriyani
2	Purwati Sofyani
3	Astia Sri Devi
4	Waisatul Istikomah
5	Cinthya Deei Wulandari
6	Tri Nur Azizah
7	Nurhalina Sri Wahyuningsih
8	Nailatul Fadilah
9	Sri Astutik
10	Ana Suyati
11	Reza Purwati Ningsih
12	Muhammad Said
13	Sulistiana
14	Fitria Dewi
15	Oktini
16	Siti Rohima
17	In Wasilah
18	Aisyah Anggraeni
19	Yulita Maulida S
20	Siti Nurhayati
21	Riadatul Hasanah
22	Rini Anggraini
23	Reni Kurniawati
24	Wiji Budi Lestari
25	Siti Aisyah
26	Faizatul Hikmah
27	Sulistya Rahayu
28	Nabila Hurin I'nun
29	Maya Safira
30	Nova Novita Rahayu
31	Mar'atus Sholihah
32	Ahmad Al Farisi
33	Siti Hotijah
34	Musfiatu Rosida
35	Linda Permatasari

Sumber: Syafia Plaza Jember (2016)

Lampiran B. Daftar Nama Responden

No	Nama
1	Ike Usma Andriyani
2	Purwati Sofyani
3	Astia Sri Devi
4	Cinthya Deei Wulandari
5	Tri Nur Azizah
6	Nurhalina Sri Wahyuningsih
7	Nailatul Fadilah
8	Sri Astutik
9	Ana Suyati
10	Reza Purwati Ningsih
11	Muhammad Said
12	Sulistiana
13	Fitria Dewi
14	Siti Rohima
15	In Wasilah
16	Aisyah Anggraeni
17	Yulita Maulida S
18	Siti Nurhayati
19	Riadatul Hasanah
20	Rini Anggraini
21	Reni Kurniawati
22	Wiji Budi Lestari
23	Siti Aisyah
24	Faizatul Hikmah
25	Sulistya Rahayu
26	Nabila Hurin I'nun
27	Nova Novita Rahayu
28	Mar'atus Sholihah
29	Ahmad Al Farisi
30	Siti Hotijah
31	Musfiatu Rosida
32	Linda Permatasari

Sumber: *Simple Random Sampling* dengan cara arisan

Lampiran C. Kuesioner Penelitian



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER**

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jl. Kalimantan – Kampus Tegalboto Telp. (0331) 335586, 331342 Fax.

(0331) 335586 Jember 68121

Email : fisip@Unej.ac.id. Telp. (0331) 332736

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i responden

di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1), Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan menjawab pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di Syafia Plaza Jember”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan kebenaran data pada peneliti. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya

Leli Novitasari

KUESIONER PENELITIAN

Mohon diisi dengan sejujurnya. Identitas Bapak/Ibu/Saudara/i akan kami jamin kerahasiaannya, dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian serta dimanfaatkan untuk tujuan akademis.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden (diisi Peneliti) :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Bertugas sebagai : SPG *Counter*.....
5. Pendidikan Terakhir : a. SMP
b. SMA
c. Akademi (D3)
d. S1
e. Lain-lain
6. Lama bekerja di Syafia Plaza Jember :Tahun Bulan

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai dengan kenyataan/kondisi yang dirasakan dalam 3 bulan terakhir.

Keterangan Jawab:

SB = Sangat Benar sederajat dengan Selalu

B = Benar sederajat dengan Sering

TB = Tidak Benar sederajat dengan Jarang

STB = Sangat Tidak Benar sederajat dengan Kadang-kadang

DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL BUDAYA PERUSAHAAN (X)

Sub-variabel *Artifacts* (X₁)

Indikator (a)	Item Pernyataan (b)	SB (c)	B (d)	TB (e)	STB (f)
Teknologi	1. Alat penunjang berupa teknologi yang disediakan Syafia Plaza Jember membantu memudahkan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i.				
Tata Ruang	2. Desain interior pada ruang kerja memberikan kesenangan kerja Bapak/Ibu/Saudara/i.				
	3. Penempatan peralatan di dalam ruang kerja tidak menghambat kerja Bapak/Ibu/Saudara/i.				
	4. Pengaturan kualitas penerangan (<i>lighting</i>) pada ruang kerja memberi kenyamanan kerja Bapak/Ibu/Saudara/i.				

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Cara Berpakaian	5. Penentuan gaya berpakaian yang ditentukan oleh Syafia Plaza Jember membantu kelancaran Bapak/Ibu/Saudara/i dalam bekerja.				
	6. Perpaduan warna dalam pakaian (seragam) membuat kebanggaan tersendiri bagi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam bekerja.				
Ritual	7. Bapak/Ibu/Saudara/i melaksanakan ritual berdoa bersama setelah <i>morning briefing</i> untuk memperkuat nilai-nilai budaya perusahaan.				
	8. Bapak/Ibu/Saudara/i melaksanakan <i>morning briefing</i> untuk mencapai rencana yang telah ditetapkan pada hari itu.				

Sub-variabel *Espoused Values* (X₂)

Indikator (a)	Item Pernyataan (b)	SB (c)	B (d)	TB (e)	STB (f)
Falsafah	1. Bapak/Ibu/Saudara/i memahami visi Syafia Plaza Jember “menjadi perusahaan yang menyediakan busana muslim dan aksesoris untuk memudahkan konsumen masuk surga dengan menerapkan motto <i>best service best value</i> ”.				
	2. Bapak/Ibu/Saudara/i memahami misi Syafia Plaza Jember “menyediakan produk-produk yang berkualitas dan memberikan pelayanan seoptimal mungkin”.				
	3. Bapak/Ibu/Saudara/i memahami motto pelayanan 6S, yaitu “salam, senyum, sapa, sopan, santun, dan syafia” sebagai pedoman dalam melayani konsumen.				
	4. Bapak/Ibu/Saudara/i mengucapkan salam kepada setiap konsumen yang datang ke <i>counter</i> Anda.				
	5. Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan senyuman kepada konsumen yang datang ke <i>counter</i> Anda.				
	6. Bapak/Ibu/Saudara/i menyapa konsumen yang datang ke <i>counter</i> Anda.				

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Falsafah	7. Bapak/Ibu/Saudara/i berbicara secara sopan ketika menjelaskan produk ke konsumen.				
	8. Bapak/Ibu/Saudara/i bersikap santun ketika bertemu dengan konsumen.				
	9. Bapak/Ibu/Saudara/i mampu menjelaskan informasi produk Syafia Plaza Jember yang ada di <i>counter</i> Anda kepada konsumen.				
Disiplin Kerja	10. Bapak/Ibu/Saudara/i menggunakan seragam yang telah ditetapkan perusahaan.				
	11. Apabila tidak memakai seragam, Bapak/Ibu/Saudara/I mendapatkan sanksi dari Syafia Plaza Jember				
Sistem Balas Jasa	12. Kompensasi yang diberikan Syafia Plaza Jember menambah semangat kerja Bapak/Ibu/Saudara/i.				
	13. Syafia Plaza Jember memberi jaminan kesejahteraan (BPJS), sehingga menambah semangat kerja Bapak/Ibu/Saudara/i.				

Sub-variabel *Basic Underlying Assumptions* (X₃)

Indikator (a)	Item Pernyataan (b)	SB (c)	B (d)	TB (e)	STB (f)
Keteladanan	1. Manajer memberi contoh perilaku yang sesuai dengan budaya Syafia Plaza Jember pada kegiatan operasional perusahaan, sehingga mendorong Bapak/Ibu/Saudara/i untuk melakukan hal yang sama.				
Pola Komunikasi	2. Komunikasi kerja antar karyawan SPG tidak dibatasi oleh jabatan yang disandang oleh Bapak/Ibu/Saudara/i.				

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Indikator (a)	Item Pernyataan (b)	SB (c)	B (d)	TB (e)	STB (f)
Kualitas	1. Bapak/Ibu/Saudara/i meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja.				
	2. Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menyelesaikan keluhan dari konsumen yang berada di <i>counter</i> Anda.				
Waktu Kerja	3. Bapak/Ibu/Saudara/i datang sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.				

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Waktu Kerja	Bapak/Ibu/Saudara/i datang sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.				
	Bapak/Ibu/Saudara/i pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.				
	Bapak/Ibu/Saudara/i melakukan tugas sesuai dengan <i>job descriptions</i> selama waktu kerja berlangsung.				
Kerjasama	Bapak/Ibu/Saudara/i membantu tugas karyawan lain selama tidak mengganggu tugas sendiri, jika diperlukan.				
	Bapak/Ibu/Saudara/i menerima bantuan dari karyawan lain ketika kesulitan menyelesaikan tugas sendiri, jika diperlukan.				
	Bapak/Ibu/Saudara/i mampu bekerja secara selaras untuk mencapai tujuan Syafia Plaza Jember.				

Lampiran D. Rekapitulasi Jawaban Responden

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1 Total
1	3	3	3	1	3	3	3	3	22
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	3	3	3	2	3	3	3	3	23
6	3	4	4	3	3	3	3	3	26
7	4	3	4	3	4	4	3	3	28
8	3	3	4	4	4	3	4	4	29
9	4	3	3	3	4	3	3	3	26
10	3	3	2	3	2	4	4	4	25
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	3	3	3	3	3	3	4	3	25
13	4	3	4	3	4	4	3	3	28
14	3	4	3	4	4	4	4	4	30
15	3	4	3	3	4	3	4	4	28
16	3	4	3	3	4	3	4	4	28
17	3	4	3	3	4	3	4	4	28
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	3	3	4	3	3	3	4	4	27
20	3	3	4	3	4	4	4	4	29
21	4	3	3	3	3	3	4	4	27
22	4	3	3	3	3	4	4	4	28
23	3	3	4	3	4	4	3	4	28
24	3	3	3	3	2	3	3	3	23
25	3	3	3	4	4	4	4	4	29
26	4	3	3	2	3	2	3	3	23
27	3	3	4	4	3	4	4	4	29
28	4	3	4	4	4	4	4	4	31
29	3	3	4	2	3	3	4	3	25
30	4	4	3	3	3	2	3	4	26
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24
32	3	3	3	3	3	4	3	3	25

Lampiran E. *Method Of Succesive Interval*

NO	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x2.1	x2.2
1	1.000	1.000	2.820	1.000	2.512	2.555	1.000	1.000	1.000	1.000
2	1.000	1.000	2.820	3.205	2.512	2.555	1.000	1.000	2.197	2.456
3	1.000	1.000	2.820	3.205	2.512	2.555	1.000	1.000	2.197	2.456
4	1.000	1.000	2.820	3.205	2.512	2.555	1.000	1.000	2.197	2.456
5	1.000	1.000	2.820	1.807	2.512	2.555	1.000	1.000	3.621	2.456
6	1.000	2.767	4.385	3.205	2.512	2.555	1.000	1.000	3.621	3.953
7	2.695	1.000	4.385	3.205	3.979	4.038	1.000	1.000	3.621	3.953
8	1.000	1.000	4.385	4.785	3.979	2.555	2.597	2.597	3.621	2.456
9	2.695	1.000	2.820	3.205	3.979	2.555	1.000	1.000	2.197	2.456
10	1.000	1.000	1.000	3.205	1.000	4.038	2.597	2.597	2.197	2.456
11	1.000	1.000	2.820	3.205	2.512	2.555	1.000	1.000	3.621	3.953
12	1.000	1.000	2.820	3.205	2.512	2.555	2.597	1.000	3.621	3.953
13	2.695	1.000	4.385	3.205	3.979	4.038	1.000	1.000	3.621	3.953
14	1.000	2.767	2.820	4.785	3.979	4.038	2.597	2.597	3.621	3.953
15	1.000	2.767	2.820	3.205	3.979	2.555	2.597	2.597	1.000	2.456
16	1.000	2.767	2.820	3.205	3.979	2.555	2.597	2.597	3.621	3.953
17	1.000	2.767	2.820	3.205	3.979	2.555	2.597	2.597	3.621	3.953
18	1.000	1.000	2.820	3.205	2.512	2.555	1.000	1.000	2.197	2.456
19	1.000	1.000	4.385	3.205	2.512	2.555	2.597	2.597	2.197	2.456
20	1.000	1.000	4.385	3.205	3.979	4.038	2.597	2.597	3.621	3.953
21	2.695	1.000	2.820	3.205	2.512	2.555	2.597	2.597	3.621	3.953
22	2.695	1.000	2.820	3.205	2.512	4.038	2.597	2.597	3.621	3.953
23	1.000	1.000	4.385	3.205	3.979	4.038	1.000	2.597	3.621	3.953
24	1.000	1.000	2.820	3.205	1.000	2.555	1.000	1.000	2.197	2.456
25	1.000	1.000	2.820	4.785	3.979	4.038	2.597	2.597	3.621	3.953
26	2.695	1.000	2.820	1.807	2.512	1.000	1.000	1.000	2.197	3.953
27	1.000	1.000	4.385	4.785	2.512	4.038	2.597	2.597	3.621	3.953
28	2.695	1.000	4.385	4.785	3.979	4.038	2.597	2.597	3.621	3.953
29	1.000	1.000	4.385	1.807	2.512	2.555	2.597	1.000	3.621	3.953
30	2.695	2.767	2.820	3.205	2.512	1.000	1.000	2.597	3.621	3.953
31	1.000	1.000	2.820	3.205	2.512	2.555	1.000	1.000	2.197	2.456
32	1.000	1.000	2.820	3.205	2.512	4.038	1.000	1.000	2.197	2.456

NO	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X3.1	X3.2
1	1.000	2.597	1.000	4.323	2.773	4.452	2.663	2.631	2.684	3.996	3.920	4.523	2.618
2	2.456	1.000	1.000	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	2.555	2.908	1.000
3	2.456	1.000	1.000	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	2.555	2.908	1.000
4	2.456	1.000	1.000	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	3.920	2.908	1.000
5	3.953	2.597	1.000	2.776	1.000	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	1.000	2.908	1.000
6	3.953	1.000	2.601	4.323	4.403	2.864	4.206	1.000	4.239	2.511	1.000	2.908	2.618
7	3.953	1.000	2.601	4.323	2.773	2.864	2.663	2.631	4.239	3.996	2.555	4.523	2.618
8	2.456	2.597	2.601	4.323	2.773	4.452	4.206	2.631	2.684	2.511	2.555	2.908	2.618
9	3.953	2.597	2.601	2.776	2.773	2.864	2.663	2.631	2.684	2.511	2.555	2.908	1.000
10	3.953	2.597	2.601	1.000	2.773	2.864	1.000	1.000	2.684	2.511	2.555	2.908	1.000
11	2.456	1.000	1.000	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	3.920	2.908	1.000
12	2.456	1.000	1.000	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	3.920	2.908	1.000
13	3.953	1.000	2.601	4.323	2.773	2.864	2.663	2.631	4.239	3.996	2.555	4.523	2.618
14	3.953	2.597	2.601	4.323	2.773	4.452	4.206	1.000	2.684	2.511	5.220	4.523	2.618
15	2.456	2.597	2.601	4.323	2.773	4.452	2.663	1.000	4.239	1.000	2.555	2.908	1.000
16	3.953	2.597	2.601	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	2.555	2.908	1.000
17	3.953	1.000	2.601	2.776	2.773	2.864	0.000	1.000	2.684	2.511	2.555	2.908	1.000
18	2.456	1.000	1.000	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	2.555	1.000	1.000
19	2.456	1.000	1.000	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	3.920	2.908	1.000
20	3.953	2.597	2.601	2.776	2.773	1.000	2.663	2.631	4.239	3.996	3.920	4.523	2.618
21	3.953	2.597	2.601	4.323	4.403	4.452	4.206	2.631	4.239	3.996	2.555	4.523	2.618
22	3.953	2.597	2.601	4.323	4.403	4.452	4.206	2.631	4.239	3.996	2.555	4.523	2.618
23	3.953	2.597	2.601	2.776	2.773	4.452	4.206	1.000	2.684	2.511	2.555	2.908	2.618
24	2.456	1.000	1.000	2.776	2.773	2.864	1.000	1.000	2.684	2.511	2.555	2.908	1.000
25	3.953	2.597	2.601	2.776	2.773	4.452	2.663	1.000	2.684	2.511	3.920	2.908	1.000
26	3.953	1.000	1.000	2.776	1.000	2.864	2.663	2.631	1.000	1.000	2.555	2.908	1.000
27	3.953	1.000	2.601	2.776	4.403	2.864	4.206	2.631	2.684	1.000	2.555	4.523	2.618
28	3.953	2.597	2.601	4.323	4.403	4.452	4.206	2.631	4.239	2.511	3.920	2.908	2.618
29	3.953	2.597	2.601	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	3.996	3.920	2.908	1.000
30	2.456	1.000	1.000	4.323	4.403	2.864	2.663	1.000	1.000	1.000	3.920	2.908	1.000
31	2.456	1.000	1.000	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	2.555	2.908	1.000
32	2.456	1.000	1.000	2.776	2.773	2.864	2.663	1.000	2.684	2.511	2.555	2.908	1.000

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
1	3.604	1.000	2.669	4.385	1.000	3.918	2.695	2.669
2	1.000	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
3	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
4	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
5	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
6	2.276	1.000	2.669	4.385	1.000	3.918	1.000	1.000
7	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
8	3.604	2.970	2.669	4.385	2.817	2.471	1.000	2.669
9	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
10	2.276	1.000	1.000	1.000	1.000	2.471	1.000	1.000
11	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
12	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
13	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
14	3.604	1.000	2.669	4.385	2.817	3.918	1.000	2.669
15	1.000	1.000	1.000	2.883	1.000	1.000	1.000	1.000
16	1.000	1.000	1.000	2.883	1.000	1.000	1.000	1.000
17	1.000	1.000	1.000	2.883	1.000	1.000	1.000	1.000
18	3.604	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	2.695	1.000
19	3.604	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
20	3.604	2.970	2.669	2.883	2.817	3.918	2.695	2.669
21	3.604	1.000	2.669	4.385	1.000	3.918	2.695	2.669
22	3.604	1.000	2.669	4.385	1.000	3.918	2.695	2.669
23	2.276	1.000	1.000	4.385	1.000	2.471	1.000	1.000
24	2.276	1.000	1.000	1.569	1.000	2.471	1.000	1.000
25	3.604	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
26	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	3.918	2.695	2.669
27	2.276	1.000	2.669	4.385	2.817	3.918	2.695	2.669
28	3.604	2.970	2.669	4.385	2.817	3.918	2.695	2.669
29	3.604	1.000	1.000	4.385	1.000	3.918	1.000	1.000
30	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
31	2.276	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000
32	1.000	1.000	1.000	2.883	1.000	2.471	1.000	1.000

Lampiran F. Uji Validitas Dan Reliabilitas

CORRELATIONS
 /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1TOTAL
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1 TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-.092	.105	.000	.186	-.032	-.108	.036	.365
	Sig. (2-tailed)		.615	.567	1.000	.309	.864	.555	.844	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	-.092	1	-.107	.131	.292	-.236	.191	.351	.385
	Sig. (2-tailed)	.615		.560	.476	.105	.193	.296	.049	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.105	-.107	1	.198	.436	.262	.095	.095	.509
	Sig. (2-tailed)	.567	.560		.276	.013	.147	.605	.605	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.000	.131	.198	1	.350	.446	.409	.511	.685
	Sig. (2-tailed)	1.000	.476	.276		.049	.010	.020	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.186	.292	.436	.350	1	.299	.248	.356	.666
	Sig. (2-tailed)	.309	.105	.013	.049		.097	.170	.046	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	-.032	-.236	.262	.446	.299	1	.305	.305	.527
	Sig. (2-tailed)	.864	.193	.147	.010	.097		.090	.090	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	-.108	.191	.095	.409	.248	.305	1	.749	.607
	Sig. (2-tailed)	.555	.296	.605	.020	.170	.090		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	.036	.351	.095	.511	.356	.305	.749	1	.687
	Sig. (2-tailed)	.844	.049	.605	.003	.046	.090	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1 TOTAL	Pearson Correlation	.365	.385	.509	.685	.666	.527	.607	.687	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.003	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

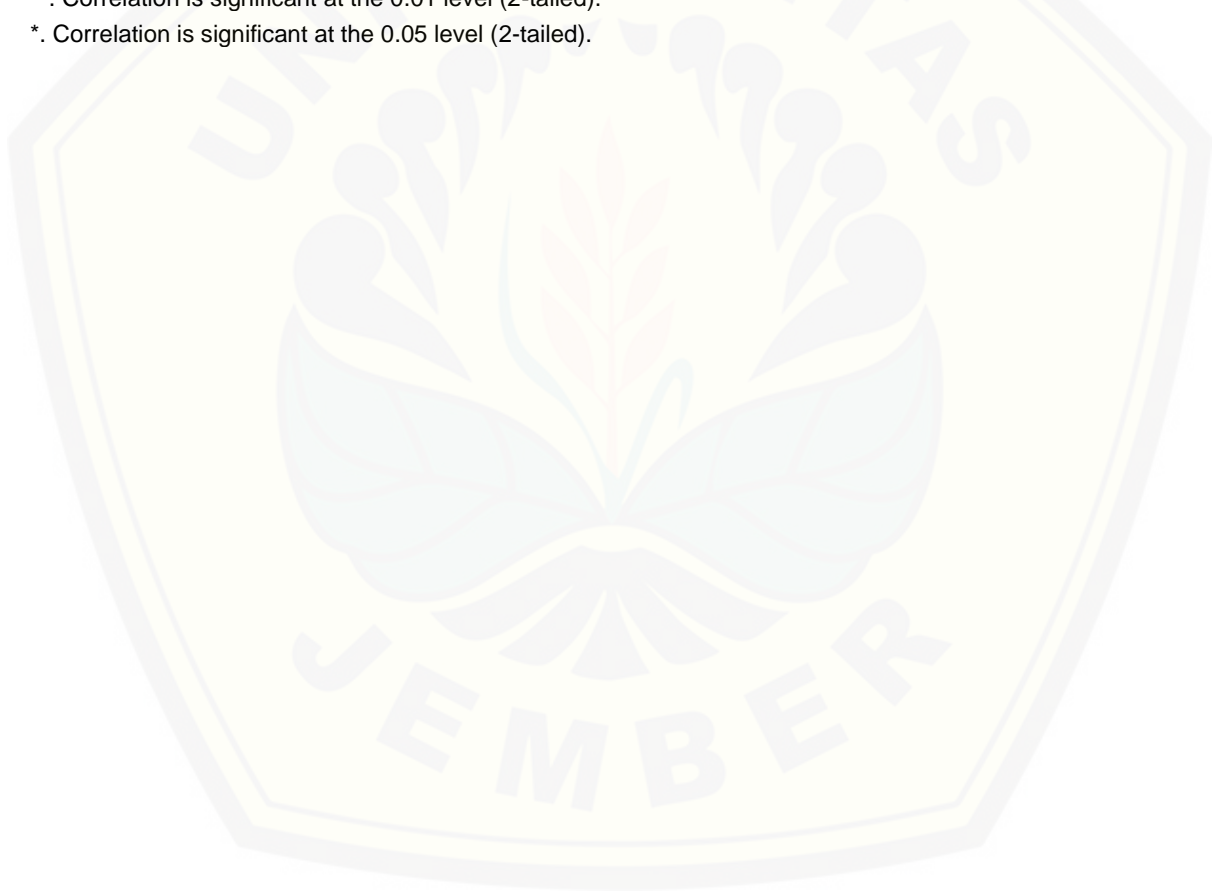
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2 TOTAL
X2.12	Pearson Correlation	- .028	.557	.453	.582	.557	.432	-.028	.025	.135	.185	.485**	1	.557**	.759
	Sig. (2-tailed)	.879	.001	.009	.009	.001	.014	.879	.014	.890	.311	.005		.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.13	Pearson Correlation	.485**	.185	.557**	-. .175	.090	.485**	.485**	.185	.582**	.582	-.028	.135	1	.384
	Sig. (2-tailed)	.005	.311	.001	.337	.623	.005	.005	.311	.000	.009	.879	.890		.030
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2 TOTAL	Pearson Correlation	.747	.764***	.539**	.594**	.804**	.655**	.562**	.633**	.754	.580	.684	.759	.384	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.030	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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



CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3TOTAL
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X3.1	X3.2	X3 TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.718**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	32	32	32
X3.2	Pearson Correlation	.718**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
X3 TOTAL	Pearson Correlation	.811**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 YTOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.383	.542**	.402	.387	.665**	.476**	.542**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.030	.001	.023	.029	.000	.006	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.2	Pearson Correlation	.383	1	.514**	.222	.747**	.241	.309	.514**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.030		.003	.222	.000	.185	.085	.003	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.3	Pearson Correlation	.542**	.514**	1	.646**	.688**	.700**	.602**	.845**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.4	Pearson Correlation	.402	.222	.646**	1	.386	.520**	.362	.539**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.023	.222	.000		.029	.002	.042	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.5	Pearson Correlation	.387	.747**	.688**	.386	1	.418	.348	.688**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.029		.017	.051	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.6	Pearson Correlation	.665**	.241	.700**	.520**	.418	1	.633**	.700**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.185	.000	.002	.017		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.7	Pearson Correlation	.476**	.309	.602**	.362	.348	.633**	1	.762**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.006	.085	.000	.042	.051	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.8	Pearson Correlation	.542**	.514**	.845**	.539**	.688**	.700**	.762**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y TOTAL	Pearson Correlation	.758**	.567**	.895**	.706**	.701**	.834**	.730**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
X2.11 X2.12 X2.13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	13

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	2

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

Lampiran G. Analisis Data Regresi Linier Berganda Dan Uji Hipotesis

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS NORM(ZRESID) .
    
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	25.69	3.063	32
Artifacts	33.31	3.177	32
Espoused Values	26.81	2.657	32
Basic Underlying Assumptions	15.19	1.839	32

Correlations

		Kinerja Karyawan	Artifacts	Espoused Values	Basic Underlying Assumptions
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.382	.650	.612
	Artifacts	.382	1.000	.729	.464
	Espoused Values	.650	.729	1.000	.595
	Basic Underlying Assumptions	.612	.464	.595	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.016	.000	.000
	Artifacts	.016	.	.000	.004
	Espoused Values	.000	.000	.	.000
	Basic Underlying Assumptions	.000	.004	.000	.
N	Kinerja Karyawan	32	32	32	32
	Artifacts	32	32	32	32
	Espoused Values	32	32	32	32
	Basic Underlying Assumptions	32	32	32	32

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Basic Underlying Assumptions, Artifacts, Espoused Values ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.624	.573	2.223

a. Predictors: (Constant), Basic Underlying Assumptions , Artifacts, Espoused Values

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.529	3	50.843	10.290	.000 ^a
	Residual	138.346	28	4.941		
	Total	290.875	31			

a. Predictors: (Constant), Basic Underlying Assumptions , Artifacts, Espoused Values

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.228	4.555		1.148	.001		
	Artifacts	.214	.184	.222	2.062	.005	.467	2.143
	Espoused Values	.690	.242	.599	2.849	.008	.384	2.602
	Basic Underlying Assumptions	.597	.270	.359	2.209	.006	.644	1.552

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Artifacts	Espoused Values	Basic Underlying Assumptions
1	1	3.985	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	23.107	.23	.05	.00	.82
	3	.005	27.953	.75	.18	.15	.08
	4	.002	41.703	.02	.77	.85	.09

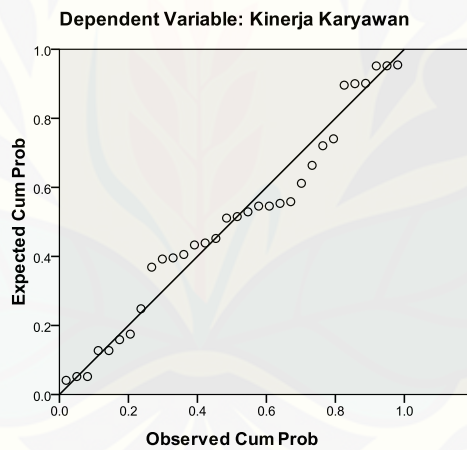
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

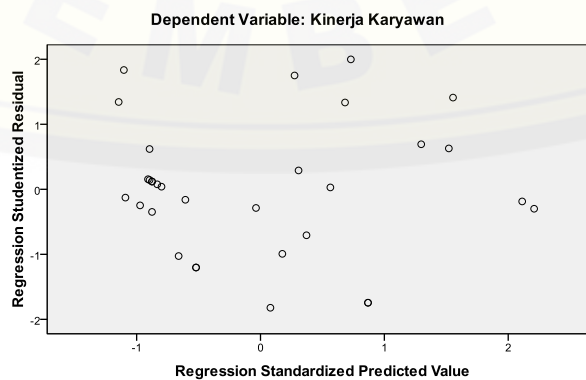
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.15	30.59	25.69	2.218	32
Std. Predicted Value	-1.145	2.209	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.452	1.645	.755	.223	32
Adjusted Predicted Value	22.58	30.75	25.61	2.196	32
Residual	-3.865	3.759	.000	2.113	32
Std. Residual	-1.739	1.691	.000	.950	32
Stud. Residual	-1.822	1.998	.015	1.027	32
Deleted Residual	-4.243	5.341	.079	2.481	32
Stud. Deleted Residual	-1.906	2.119	.018	1.059	32
Mahal. Distance	.313	16.017	2.906	2.874	32
Cook's Distance	.000	.445	.047	.085	32
Centered Leverage Value	.010	.517	.094	.093	32

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran H. Tabel Uji t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Lampiran I. Tabel Uji F

Tabel Nilai $F_{0,05}$

1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Lampiran J.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jl. Kalimantan – Kampus Tegalboto Telp. (0331) 335586, 331342 Fax. (0331) 335586
Jember 68121 Email : fisip@unej.ac.id

Nomor : 541/UN25.1.2/LT/2016 22 Februari 2016
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember
Jember


Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang akan menyelesaikan studinya, diwajibkan untuk menyelesaikan Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon Saudara memperkenankan mahasiswa kami :

Nama : Leli Novitasari
NIM : 120910202049
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi/Ilmu Administrasi Bisnis

Untuk melaksanakan penelitian di Syafia Plaza Kabupaten Jember dengan lama penelitian 2 (dua) bulan. Adapun tujuan penelitian untuk mendapatkan data penyelesaian skripsi dengan judul " Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan di Syafia Plaza Jember ".

Atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,


Drs. Himawan Bayu Patriadi, M.A, Ph.D.
NIP 19610828 199201 1 001

Lampiran K.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
 e-Mail : penelitian.lelitian@unej.ac.id

Nomor : 218 /UN25.3.1/LT/2016 24 Februari 2016
 Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Pimpinan
 Syafia Plaza Jember
 Jl. Sultan Agung No. 21
 di -

JEMBER

Memperhatikan surat pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 541/UN25.1.2/LT/2016 tanggal 22 Februari 2016, perihal permohonan ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Leli Novitasari/120910202049
 Fakultas / Jurusan : FISIP/Illmu Administrasi Bisnis Universitas Jember
 Alamat / HP : Jl. Jawa VII No. 40 Jember/Hp. 085645290598
 Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan di Syafia Plaza Jember
 Lokasi Penelitian : Syafia Plaza Jember
 Lama Penelitian : Dua bulan (24 Februari 2016 – 24 April 2016)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mencari data sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Dr. Zamun, M.Si
 NIP. 196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan FISIP
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173

Lampiran L.

**SYAFIA PLAZA JEMBER**

Jalan Jawa No. 88 Jember
Telp. (0331) 488031 Fax. . (0331) 488031

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sugiarto
Jabatan : General Manager
Alamat : Jalan Raya Sultan Agung No. 21 Jember

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Leli Novitasari
NIM : 120910202049
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Ilmu Administrasi
Prodi : Ilmu Administrasi Bisnis

Telah selesai melakukan penelitian pada Syafia Plaza Jember selama kurang dari 2 (dua) bulan terhitung mulai tanggal 24 Februari 2015 sampai 15 April 2016 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SYAFIA PLAZA JEMBER."

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Jember, 16 April 2016


J. Raya Sultan Agung No. 21 Jember
Phone (0331) 488031
Fax (0331) 488032
General Manager