

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN WISATA
LEMBAH HIJAU BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:

Dharma Adytia B.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN WISATA LEMBAH HIJAU BANDAR LAMPUNG

Oleh

Dharma Aditya B.

Perusahaan Taman Wisata memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak serta memiliki jam kerja yang berbeda-beda untuk tiap individu dan departemen, membuat persepsi karyawan tentang budaya organisasi dalam perusahaan dapat berbeda tiap individu, hal ini dikhawatirkan dapat mengganggu kinerja karyawan. Jam kerja ekstra serta jadwal hari libur yang berbeda dengan karyawan pada instansi lain, membuat penghargaan yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan kinerja karyawan guna menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh persepsi budaya organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung yang memiliki jumlah keseluruhan 125 orang dan diambil sampel sebanyak 95 orang dengan menggunakan perhitungan rumus slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini seluruh hipotesis diterima baik secara parsial maupun simultan. Persepsi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar $4,996 > 1,707$ t tabel. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel penghargaan sebesar $5,447 > 1,707$ t tabel. R square = 0,279 atau 27,9% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Saran pada perusahaan adalah untuk selalu menanamkan motto perusahaan kepada karyawan terutama karyawan baru, serta memperbanyak kegiatan-kegiatan kebersamaan guna menjaga stabilitas perusahaan serta memperkokoh persepsi budaya organisasi karyawan. Peningkatan penghargaan juga sebaiknya diberikan perusahaan, terutama berkaitan dengan penyelesaian tugas baik oleh individu maupun tim kerja, sehingga semangat dan kinerja karyawan terus terjaga serta meningkat. Penilaian kinerja baiknya dilaksanakan perusahaan secara rutin, sehingga kinerja karyawan dapat terpantau lebih baik.

Kata kunci: Persepsi Budaya Organisasi dan Penghargaan, dan Kinerja

PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN WISATA
LEMBAH HIJAU BANDAR LAMPUNG

Oleh

Dharma Aditya B.

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2016**

Judul Skripsi

**: PENGARUH PERSEPSI BUDAYA
ORGANISASI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TAMAN WISATA LEMBAH HIJAU BANDAR
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: Dharma Adytia B.

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1211011044

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

I. Komisi Pembimbing

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP 19680708 200212 1 003

Lis Andriani, S.E., M.Si.

NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.

NIP 19620822 198703 2002

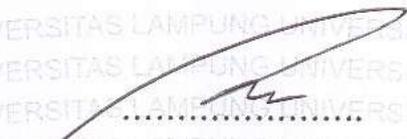
MENGESAHKAN

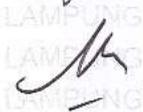
1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si

Sekretaris : Lis Andriani, S.E., M.Si

Penguji Utama : Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si

.....

.....

.....

.....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si
NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 9 Juni 2016

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dharma Aditya B.
Nomor pokok Mahasiswa : 1211011044
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penelitian lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 14 Juni 2016

Yang membuat pernyataan



Dharma Aditya B.
NPM 1211011044

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Tasikmalaya, pada tanggal 8 Desember 1994 sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara. Peneliti menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 3 Palapa Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2006, peneliti melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 23 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2009, peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Akhir di SMK Negeri 4 Bandar Lampung yang di selesaikan pada tahun 2012. Pada tahun 2012 peneliti melanjutkan pendidikan Strata I (S1) Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti mengikuti program KKN (Kuliah Kerja Nyata) di Desa Setia Agung, Tulang Bawang Barat periode Juli-September 2015.

MOTTO

“Jika sesuatu ditakdirkan untukmu, sampai kapanpun tidak akan menjadi milik orang lain.”

(Arabian Proverb)

“What are we ? just a speck of dust within the galaxy.”

(Lost Stars)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah SWT. Sebagai rasa syukur dan terima kasih yang tulus, Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

Kedua Orang Tuaku Ayah Defiaz Andia B. Dan Ibu Sri Mulyati.

Yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu tentang menjalani kehidupan.

Abangku Deary Hikmah B.

Yang akan selalu menjadi panutan.

Teman-teman dan Sahabat

Teman-teman dan sahabat yang selalu memberikan warna, canda, tawa, suka, duka, dan bahagia yang diberikan selama ini. Terima kasih atas kebersamaannya.

Serta

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung**”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan trimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung .
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus Dosen Penguji Utama yang saya hormati.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang saya hormati, terimakasih atas segala waktu dan saran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
4. Ibu Lis Andriani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas ketersediaannya membimbing dan mendampingi dalam memberikan solusi selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.

5. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama perkuliahan.
6. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas pengetahuan yang telah diberikan, pengalaman hidup yang diceritakan, semoga pengetahuan dan pengalaman ini bermanfaat sepanjang hidup.
7. Seluruh Staf TU, Administrasi, Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, serta pegawai yang turut membantu, Bu Hudaiyah, Pak Nasir, Mba Iis, Mas Tri, dan Mas Rohman, untuk kesabarannya dalam membantu mengurus skripsi dan proses birokrasi.
8. Kakek Ismail dan Sar'an, juga Nenek Jamidar dan Iwik yang selalu memanjakan semasa kecil dan memberikan cerita pengalaman hidup yang sangat berharga.
9. Kedua Orang tuaku, Ayah Deffiaz Andia B. dan Ibu Sri Mulyati yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu tentang menjalani kehidupan.
10. Abangku Deary Hikmah B. , yang akan selalu menjadi panutan.
11. Keluarga Besar Kartini 04. Mama Okel, Bunda, Elok, Bu Rini, Ibu Mami, Tante Didit, Uncu, Mama Uni, Pak De Tito, Om Risman, Ayah Solo, Om Yudi, Om Antonio, Om Acok, Pak de Bun, Om Rei, serta saudara dan keponakan, Bang Ai, Bang Ris, Bang Aji, Ka Supri, Bang Vincent, Om Agus, Mba Selly, Mba Nuneng, Mba Ayas, Mba Eyong, Ayuri, Thaya, Ditto, Gisha, Keiko, Kimi,

Al,Yoko, dan seluruh keluarga besar Kartini 04, terimakasih atas dukungannya selalu.

12. Keluarga Besar Desa Nagri Kaler Purwakarta. Wak Titikk, Bi Ani, Mang Ana, Mang Acid, Mang Nardi, Teh Ros, Bi Onjen, Komeng, wandi, Krisna, dan seluruh Keluarga besar Desa Nagri Kaler terimakasih telah menjadi tempat pulang yang selalu hangat.

13. Erlita Aisyah.

14. Para teman-teman Boiben Arman, Agil, Albet , Deri , Ilham, Edo, Tanjung, Warits, Yandi, Yoga. Terimakasih telah menjadi sahabat yang baik serta telah banyak membantu dan memotivasi dari awal kuliah sampai sekarang semoga persahabatan ini sampai kita tua nanti, aamiin.

15. Teman-teman MSDM 2012, Lusi, Cisca, Alnia, Any, Chyntia, Uthe, Ine, Tasya, Keny, Vinie, Maryani, Nopiani, Husa, Mulyah, Akil, Fitri, Feby, Ilal, Rian, Monica, Niken, Ahlika, Firstiana, Ari, Firdaus, Jasimne, Keke dan semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala dukungan, dan bantuan yang telah kalian berikan.

16. Teman-teman Manajemen angkatan 2012 Heylin, Bella, Rama, Cipta, Liana, Dewi, Dwi, Susan, Naldo, Dzaky, Atsil, Rendy, Anisa, Vicky, Agam, Eka, Rika, Risca, Herna, Sony, Wahid, Muklis, Abe, Merta, Dedi, dan semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala dukungan, dan bantuan yang telah kalian berikan.

17. Ecad, Dara, Aji, Sabrina, dan Widia. Terimakasih masih meluangkan waktu ditengah kesibukan masing-masing.
18. Teman-teman KKN Desa Setia Agung, Dika, Ingus, Nila, Ata, Nuy, Erika. terimakasih atas pengalaman dan kebersamaannya.
19. Almamaterku tercinta Unila.
20. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, 26 Mei 2016

Penulis

Dharma Adytia B.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Manejemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Budaya Organisasi	11
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	11
2.2.2 Persepsi Budaya Organisasi.....	12
2.2.3 Indikator Persepsi Budaya Organisasi	12
2.2.4 Kualitas Budaya Organisasi.....	13
2.3 Penghargaan.....	14
2.3.1 Pengertian penghargaan.....	14
2.3.2 Jenis-Jenis Penghargaan	15

2.4 Kinerja	16
2.4.1 Pengertian Kinerja	16
2.4.2 Indikator Kinerja.....	17
2.5 Penelitian terdahulu	17
2.6 Kerangka Pemikiran.....	18
2.7 Hipotesis.....	19
III. METODE PENELITIAN	20
3.1 Objek Penelitian	20
3.2 Jenis Penelitian	20
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	21
3.3.1 Variabel Penelitian	21
3.3.2 Definisi Operasional	22
3.4 Sumber Data	23
3.5 Penentuan jumlah Responden.....	24
3.6 Metode Pengumpulan Data	25
3.6.1 Studi Kepustakaan	25
3.6.2 Penelitian Lapangan	25
3.7 Analisis Data.....	26
3.7.1 Analisis Data Kuantitatif	26
3.7.2 Deskripsi Hasil Survei	26
3.8 Pengujian Data.....	26
3.8.1 Uji Validitas.....	26
3.8.2 Uji Realibilitas	28
3.8.3 Uji Normalitas	29

3.9 Uji Hipotesis	29
3.9.1 Uji t (parsial).....	30
3.9.2 Uji f (simultan)	30
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Karakteristik Responden.....	32
4.2 Uji Validitas.....	34
4.3 Uji Realibilitas	36
4.4 Uji Normalitas	38
4.5 Analisis Data.....	39
4.5.1 Analisis Data Kualitatif	39
4.5.2 Analisis Data Kuantitatif	53
4.5.3 Uji Hipotesis	54
4.5.3.1 Uji t (Parsial)	54
4.5.3.1 Uji f (Simultan)	56
V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN	
PENELITIAN	59
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Saran	60
5.3 Keterbatasan Penelitian	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Jumlah Karyawan Taman Wisata Lembah Hijau	3
2. Data Absensi Karyawan Taman Wisata Lembah Hijau.....	4
3. Data Jumlah Penjualan Tiket Masuk Taman Wisata Lembah Hijau	5
4. Data Peraih penghargaan karyawan terbaik Taman Wisata Lembah Hijau.....	8
5. Definisi Operasional.....	22
6. Hasil Uji Validitas.....	27
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	32
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	33
11. Hasil Uji Validitas.....	34
12. Koefisien Nilai <i>r Cronbach'sAlpha</i>	35
13. Hasil Uji Reliabilitas	36
14. Hasil Uji Normalitas	37
15. Tanggapan Responden Terhadap Perhatian pada Detail.....	38
16. Tanggapan Responden Terhadap Orientasi Hasil	39
17. Tanggapan Responden Terhadap Orientasi Individu.....	40
18. Tanggapan Responden Terhadap Orientasi Tim.....	40
19. Tanggapan Responden Terhadap Keagresifan.....	41
20. Tanggapan Responden Terhadap Stabilitas.	42
21. Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Tugas.....	43
22. Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Prestasi.....	44

23. Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Diri	44
24. Tanggapan Responden Mengenai Program Proteksi.	46
25. Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas	46
26. Tanggapan Responden Mengenai kinerja Tugas	48
27. Tanggapan Responden Mengenai kinerja Konstektual.....	49
28. Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Kerja yang tidak Produktif.....	51
29. Hasil Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi, Penghargaan dan Kinerja.	52
30. Hasil Uji T Untuk Hipotesis I.	54
31. Hasil Uji T Untuk Hipotesis II.....	54
32. Hasil Uji F.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	18

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Struktur Organisasi Taman Wisata Lembah Hijau
- Lampiran 3 Hasil Kuesioner Budaya Organisasi (X1)
- Lampiran 4 Hasil Kuesioner Penghargaan (X2)
- Lampiran 5 Hasil Kuesioner Kinerja (Y)
- Lampiran 6 Uji Validitas
- Lampiran 7 Uji Realibilitas
- Lampiran 8 Uji Normalitas
- Lampiran 9 Regresi
- Lampiran 10 Frekuensi
- Lampiran 11 Tabel T
- Lampiran 12 Tabel F

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Noe (2010) manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik- praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu baik dalam jurnal, penelitian ilmiah, serta literatur akademis menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah komponen penting dalam suatu organisasi. Pengelolaan SDM yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan suatu perusahaan.

Darmawan (2013) menyatakan budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, mengembalikan modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

Menurut Kast (dalam Robbins, 2008) memberikan definisi persepsi budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk

menghasilkan norma-norma perilaku.

Persepsi budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat membuat hubungan antar karyawan harmonis, sehingga dapat melakukan tugas dengan baik

Penghargaan (*reward*) adalah imbal jasa atau hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan.

Reward juga dapat memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya dengan begitu akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal untuk perusahaan. Perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kerja yang baik, memiliki prestasi atas kerja yang dicapainya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dengan adanya reward karyawan akan lebih merasa dihargai atas hasil kerjanya (Ramayulis, 2008).

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Koopmans *et al.* (2014) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu:

1. Kinerja tugas, dimensi ini mengukur kemampuan atau kecakapan seseorang terkait tugas pokok mereka.
2. Kinerja kontekstual, dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif, dimensi ini mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan organisasi.

Taman Wisata Lembah Hijau adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang taman wisata di Bandar Lampung, merupakan salah satu tujuan wisata favorit yang memiliki banyak konsumen baik dari dalam maupun luar kota. Peresmian pada 14 April 2007, beralamat di Jalan Raden Imba Kesuma Ratu Kelurahan Sukadanaham Tanjung Karang Barat Bandar Lampung, taman wisata yang berorientasi lingkungan dengan memadukan antara rekreasi dan pengetahuan. Tersedia wahana rekreasi menarik, mulai dari wahana air, *outbound*, *camping ground*, wahana permainan khusus anak-anak, hingga taman satwa yang tak hanya menyenangkan juga dapat memberikan pengetahuan menarik dan bermanfaat.

Jumlah Karyawan Taman Wisata Lembah Hijau per 31 Desember 2015 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Taman Wisata Lembah Hijau

Bidang / Divisi	Jumlah Karyawan (Orang)
Adm dan Keuangan	3
Personalia	2
Pemasaran	3
<i>IT</i>	2
<i>Engineer</i>	3
Logistik	3
<i>Civil & Outdoor Activity</i>	27
<i>Kitchen, F&B, Cottages</i>	24
<i>Ticketing</i>	16
Agrowisata	24
<i>Cleaning Services</i>	6
<i>Entertainment</i>	4
<i>Security</i>	9
Total	125

Sumber : Taman Wisata Lembah Hijau 2015

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Taman Wisata Lembah Hijau adalah 125 orang dengan pembagian tugas yang berbeda-beda sesuai dengan bidang / divisi masing-masing.

Taman Wisata Lembah Hijau sudah mengatur hal-hal yang berkaitan dengan jam kerja serta absensi karyawannya, yaitu sebagai berikut :

a. Jam Kerja

1. 6 Hari Kerja dalam 1 Minggu (libur tiap karyawan berbeda harinya)
2. Jam Kerja : 08:00-16:30

b. Absensi

1. Keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas akan dikenakan sanksi, yaitu : Potong gaji serta Sp.1 – Sp.3
2. Izin diperbolehkan, dengan pemberitahuan paling lambat 1 hari sebelumnya, dan memberikan surat keterangan Dokter/RS jika berkaitan dengan kondisi kesehatan.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruhnya	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hari Masuk	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	125	26	3250	46	3204	1.41
2	Februari	132	26	3432	65	3367	1.89
3	Maret	128	26	3328	79	3249	2.37
4	April	132	26	3432	99	3333	2.88
5	Mei	135	26	3510	93	3417	2.64
6	Juni	140	26	3640	54	3586	1.48
7	Juli	135	26	3510	83	3427	2.36
8	Agustus	132	26	3432	34	3398	0.99
9	September	131	26	3406	58	3348	1,70
10	Oktober	130	26	3380	103	3277	3.04
11	November	125	26	3250	104	3146	3.2
12	Desember	125	26	3250	64	3186	1.96
Jumlah							25.92
Rata-rata							2.16

Sumber : Taman Wisata Lembah Hijau 2015

Cara perhitungan tingkat absensi Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung adalah dengan menghitung jumlah absensi dalam ukuran hari atau dengan menjumlahkan hari ketidakhadiran seluruh karyawan lalu dibandingkan dengan total hari kerja karyawan. Umumnya ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain karena sakit, izin, maupun tanpa keterangan yang tidak jelas.

Besarnya tingkat absensi dihitung berdasarkan rumus berikut (Hasibuan, 2003):

$$\text{Persentase Ketidakhadiran} = \frac{\text{Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

Dari tabel di atas, kita dapat melihat presentase tingkat absensi karyawan pada Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung. Selama periode September- Desember 2015, memiliki rata-rata tingkat absensi pegawai sebesar 2,16 %.

Tabel 3. Data Jumlah Penjualan Tiket Masuk Taman Wisata Lembah Hijau Tahun 2015

Ket	Jumlah Tiket per bulan (lembar)											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sept	Okt	Nop	Des
Orang	29.743	7.293	8.899	9.227	14.659	10.984	39.025	7.627	10.393	9.481	9.654	27.049
Mobil	3.118	1.182	1.176	1.242	1.884	1.438	3.982	967	1.370	1.354	1.323	3.578
Motor	3.731	1.489	1.632	1.696	2.317	1.950	4.756	1.222	1.716	1.718	1.722	2.647
Bus	19	4	5	6	16	19	11	4	7	2	4	3
Terusan	17	12	-	-	2	8	13	-	-	-	3	-
Total	36.628	9.980	11.712	12.171	18.878	14.399	47.787	9.820	13.486	12.555	12.706	33.277

Sumber : Taman Wisata Lembah Hijau 2015

Berdasarkan Tabel diatas, kita dapat melihat bahwa penjualan tiket masuk bersifat fluktuatif (naik turun) dengan mengesampingkan data dibulan Januari, Juli, dan Desember, dikarenakan pada ketiga bulan itu sedang terjadi musim liburan yang mengakibatkan jumlah pengunjung meningkat drastis. Kita dapat melihat bahwa penjualan tiket pada bulan Februari-Mei mengalami peningkatan, namun kembali menurun pada bulan Juni. Hal ini juga terjadi di bulan Agustus-September dimana

penjualan tiket meningkat, lalu menurun di bulan Oktober, serta kembali meningkat di bulan Nopember.

Kotter (1997) menyatakan bahwa budaya perusahaan adalah nilai dan praktik yang dimiliki bersama diseluruh kelompok dalam satu perusahaan, sekurang-kurangnya dalam manajemen senior. Gagasan-gagasan dalam budaya perusahaan yang kuat sering dihubungkan dengan pendiri atau pemimpin awal, itupun lazim

diartikulasikan sebagai “visi”, “strategi bisnis”, “filosofi”, atau ketiga- tiganya.

Taman Wisata Lembah Hijau terus menjaga budaya organisasi dalam perusahaannya untuk meningkatkan semangat kerja serta kinerja anggota organisasi. Salah satu caranya adalah dengan selalu berpegang kepada moto Taman Wisata Lembah Hijau, yaitu *fresh and natural* (segar dan alami). Konsisten dengan moto tersebut, Taman Wisata Lembah Hijau terus berusaha menjaga seluruh aspek yang ada didalamnya agar sesuai dengan moto tersebut, mulai dari produk wisata yang ditawarkan, suasana tempat, pelayanan pada konsumen, serta interaksi antar karyawan.

Taman Wisata Lembah Hijau juga mengadakan kegiatan kebersamaan secara rutin, seperti:

- a. Rapat
- b. Senam pagi
- c. Pengajian
- d. Rekreasi

Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan untuk memperkuat dan menselaraskan persepsi budaya organisasi karyawan Taman Wisata Lembah Hijau.

Dessler (2009) lebih menekankan *reward* sebagai bentuk manfaat positif sehingga tidak selalu *reward* diwujudkan dalam bentuk materi seperti gaji, bonus, dan tunjangan, namun juga dapat berupa pujian, penghargaan ataupun hal-hal positif lainnya.

Taman Wisata Lembah Hijau berusaha memberikan penghargaan (*reward*) yang sesuai atas kinerja karyawannya, yaitu :

a. Tunjangan Kesehatan

Karyawan mendapatkan tunjangan kesehatan sebesar Rp.2.000.000 dalam satu tahun. Karyawan bisa mengajukan *claim* (pengajuan) tunjangan kesehatan, dengan membawa bukti pembayaran biaya pengobatan sebagai syarat. Jumlah *claim* tidak dibatasi selama jumlah biaya tidak melebihi nominal tersebut.

b. Bonus

Karyawan akan diberikan bonus setiap 6 bulan sekali. Jumlah bonus yang didapatkan karyawan relatif jumlahnya.

c. Fasilitas penunjang pekerjaan.

Taman Wisata Lembah Hijau telah menyediakan fasilitas penunjang pekerjaan di tiap ruang kerja, seperti komputer, kursi, meja, pendingin ruangan, dan fasilitas lainnya.

Taman Wisata Lembah Hijau secara periodik melakukan evaluasi terhadap kinerja yang mampu dilaksanakan dan melakukan perbaikan pada seluruh bidang kerja dan pelayanan untuk meningkatkan kualitasnya.

Tabel 4. Data Peraih penghargaan karyawan terbaik Taman Wisata Lembah Hijau tahun 2015

No	Nama	Divisi
1	Sunardi	<i>Food & Bavarage</i>
2	Abu Hasan	<i>Civil & Outdoor Activity</i>
3	Ilham	<i>Civil & Outdoor Activity</i>

Sumber : Taman Wisata Lembah Hijau 2015

Karyawan terbaik dinilai dari masa kerja, absensi, kinerja, penyelesaian tugas, serta tanggung jawab yang diemban selama tahun 2015. Peraih penghargaan karyawan terbaik mendapatkan bonus dari pihak manajemen Taman Wisata Lembah Hijau sebagai apresiasi atas pencapaian mereka. Berdasarkan hal-hal diatas penelitian tentang budaya organisasi dan penghargaan dianggap kebutuhan informasi yang penting bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja dan menetapkan kebijakan organisasi dalam mencapai tujuan Taman Wisata Lembah Hijau. Diduga ada pengaruh antara persepsi budaya organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan khususnya di Taman Wisata Lembah Hijau. Maka peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan mengambil judul : **Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau?
2. Apakah penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau?

3. Apakah persepsi budaya organisasi dan penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah persepsi budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau.
2. Untuk mengetahui apakah penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau.
3. Untuk mengetahui apakah persepsi budaya organisasi dan penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan persepsi budaya organisasi, penghargaan, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003) Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.

Menurut Noe (2010) manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan - kebijakan, praktik- praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia dinilai memiliki pengaruh penting dalam perusahaan. dikarenakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu adalah hasil kerjasama dari seluruh karyawan yang terbagi dalam berbagai departemen dalam perusahaan tersebut.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Darmawan (2013) menyatakan budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi.

Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

Kotter (1997) menyatakan bahwa budaya perusahaan adalah nilai dan praktik yang dimiliki bersama diseluruh kelompok dalam satu perusahaan, sekurang-kurangnya dalam manajemen senior. Gagasan-gagasan dalam budaya perusahaan yang kuat sering dihubungkan dengan pendiri atau pemimpin awal, itupun lazim diartikulasikan sebagai visi, strategi bisnis, filosofi, atau ketiganya.

Menurut Mas'ud (2004) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan yang lain.

Wirawan (2007) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan oleh waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi”.

2.2.2 Persepsi Budaya Organisasi

Menurut Kast (dalam Robbins, 2005) memberikan definisi persepsi budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

2.2.3 Indikator Persepsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008) terdapat tujuh dimensi yang dapat menangkap hakikat budaya yang terjadi dalam suatu organisasi, yaitu

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan kreatif, serta berani mengambil resiko.

2. Perhatian pada detail

Karyawan diharapkan dapat memperhatikan hal-hal kecil terkait dalam pelaksanaan tugas mereka.

3. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil yang di dapat, dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi individu

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan berbagai efek dari hasil pencapaian seorang karyawan dalam organisasi.

5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi terfokus pada tim saat suatu tugas membutuhkan kerjasama antar karyawan dalam penyelesaiannya.

6. Keagresifan

Sejauh mana karyawan bersikap agresif dan kompetitif dalam kegiatan-kegiatan mereka dalam organisasi.

7. Stabilitas

Sejauh mana kegiatan - kegiatan yang ada dalam perusahaan bertujuan pada keseimbangan organisasi,

2.2.4 Kualitas Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008), kualitas budaya organisasi di suatu perusahaan dapat dilihat melalui 10 faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.
3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan manajemen, yaitu tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota teridentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

2.3 Penghargaan

2.3.1 Pengertian Penghargaan

Penghargaan (*reward*) adalah imbal jasa atau hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan. *Reward* juga dapat memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya dengan begitu akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal untuk perusahaan. Perusahaan akan memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kerja yang baik, memiliki prestasi atas kerja yang dicapainya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dengan adanya *reward* karyawan akan lebih merasa dihargai atas hasil kerjanya (Ramayulis, 2008).

Dessler (2009) lebih menekankan *reward* sebagai bentuk manfaat positif sehingga tidak selalu *reward* diwujudkan dalam bentuk materi seperti gaji, bonus, dan tunjangan, namun juga dapat berupa pujian, penghargaan ataupun hal-hal positif lainnya. Menurut Daft (2000) istilah kompensasi atau penghargaan mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa kepada karyawan.

Menurut Shore dan Shore (dalam Aktar 2012) karyawan yang mampu mengalami dan menerima pengakuan atas pekerjaan mereka juga mampu memiliki persepsi yang lebih baik pada pekerjaan mereka, tempat kerja mereka dan orang-orang yang memperkerjakan mereka. Pemberian penghargaan yang sesuai akan membuat karyawan merasa diakui, sehingga persepsi karyawan akan lebih baik. Hal ini akan menumbuhkan rasa kekeluargaan yang kuat antara karyawan dan perusahaan.

2.3.2 Jenis-Jenis Penghargaan

Penghargaan terbagi menjadi dua kategori, yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.

Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1991) penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) meliputi penyelesaian tugas (*task completion*), pencapaian prestasi (*achievement*), otonomi (*autonomy*) serta pengembangan pribadi (*personal growth*).

Penghargaan ekstrinsik langsung disebut juga penghargaan berupa uang merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jerih payahnya dalam bentuk

uang berupa gaji. Imbalan berdasarkan kinerja dapat berupa pembayaran lainnya yang berdasarkan hasil produktivitas yang terdiri dari insentif, bonus dan merit (Shculer dan Huber, 1993).

Penghargaan ekstrinsik tidak langsung (program proteksi, bayaran diluar jam kerja, fasilitas-fasilitas untuk karyawan) didefinisikan di sini sebagai penghargaan yang diberikan oleh organisasi untuk karyawan yang tersebar untuk keanggotaan mereka (Schuler, 1987)

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjatak (2005) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Robbins (2006) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

2.4.2 Indikator Kinerja

Koopmans *et al.* (2014) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu:

1. Kinerja tugas, dimensi ini mengukur kemampuan atau kecakapan seseorang terkait tugas pokok mereka.
2. Kinerja kontekstual, dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja.
3. Perilaku kerja yang tidak produktif, dimensi ini mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan organisasi.

2.5 Penelitian terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sartika, Swasto, dan Susilo (2008), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum di Sumatera Selatan”, dimana berdasarkan analisis statistik inferensial memakai analisis jalur dan analisis regresi linear berganda yang distandarisasi hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, terbukti dan hipotesis diterima.

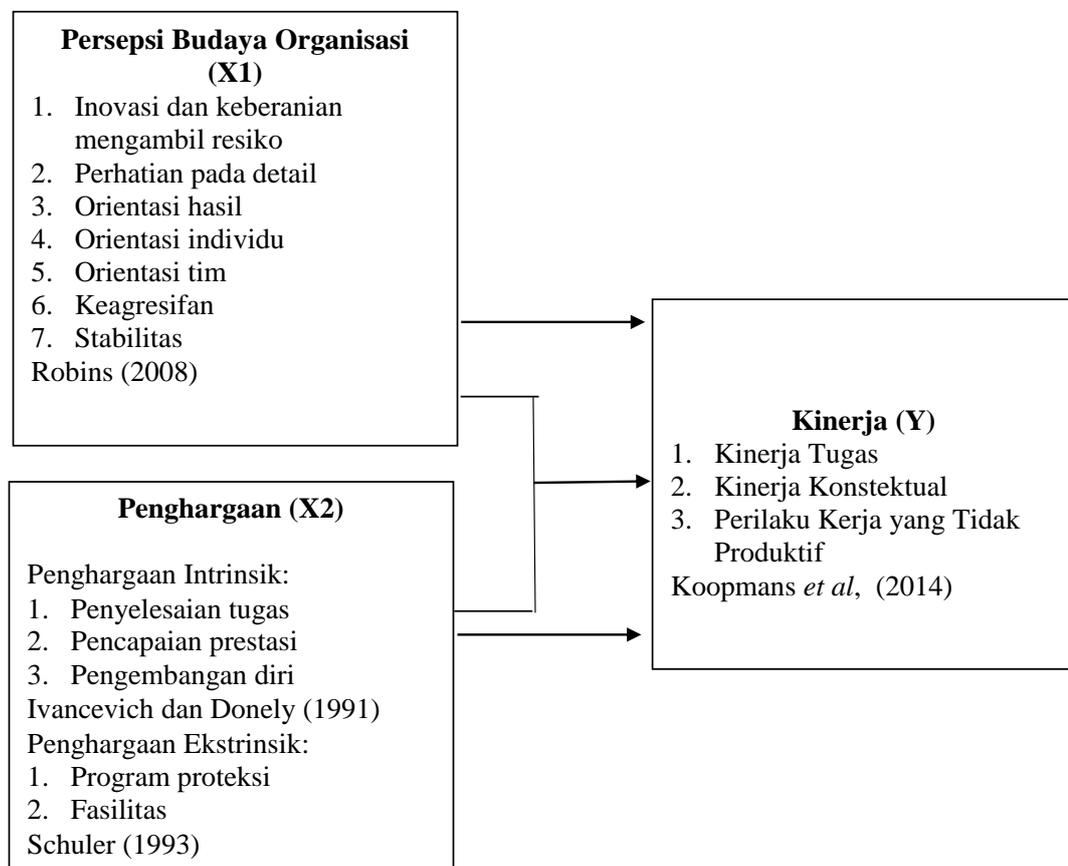
Hal tersebut ditunjukkan dengan pengaruh variabel budaya terhadap variabel kinerja karyawan senilai 0,324. Budaya yang telah ada pada organisasi pemerintah dapat dikatakan sudah baik, tetapi hal tersebut perlu ditingkatkan, mengingat budaya yang ada dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap kinerja karyawan.

Aktar, Sachu, dan Ali (2012) melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Shahzad, Iqbal, dan Gulzar (2013) melakukan penelitian dengan judul “*Impact of Organizational Culture on Employees job Performance: An Empirical Study of Software House in Pakistan*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Persepsi budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau.

H₂ : Penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau.

H₃ : Persepsi budaya organisasi dan penghargaan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan Taman Wisata Lembah Hijau, perusahaan yang bergerak dibidang taman rekreasi. Perusahaan ini berlokasi di Jl.Radin Imba Kesuma Ratu, Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung

3.2 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), ada tiga jenis riset atau penelitian yaitu : penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal.

Jenis-jenis penelitian tersebut yaitu:

1. Penelitian eksploratori

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah yang sebenarnya, atau penelitinanya sekedar untuk mengetahui adanya permasalahan atau tidak adanya permasalahan.

2. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian kausal

Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel- variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menggunakan jenis penelitian kausal yang membuktikan adanya sebab- akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel independen (Sugiyono, 2011) adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel dependen. Variabel ini dilambangkan dengan (X). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi budaya organisasi (X1) dan penghargaan (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen. Variabel ini dilambangkan dengan (Y). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y)

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Definisi operasional penelitian inidapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Definisi Operasional

Variabel	DefenisiVariabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi. Darmawan (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian pada detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi individu 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas 	Skala Likert Merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan
Penghargaan (X2)	Penghargaan (<i>reward</i>) adalah manfaat positif dan tidak selalu diwujudkan dalam bentuk materi seperti gaji, bonus, dan tunjangan, namun juga dapat berupa pujian, penghargaan ataupun hal-hal positif lainnya. Destler (2009)	Penghargaan Intrinsik: <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian tugas 2. Pencapaian prestasi 3. Pengembangan diri Penghargaan Ekstrinsik: <ol style="list-style-type: none"> 1. Program proteksi 2. Fasilitas 	penyataan pada lima skala titik (STS,TS,N,S,S). (sekaran,Uma 2006)
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Tugas 2. Kerja Konstektual 3. Perilaku Kerja Yang Tidak Produktif 	

3.4. Sumber Data

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu :

1. Data kualitatif:

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumber mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh dari Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lain yang menunjang penelitian ini.

2. Data kuantitatif

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, jam kerja karyawan dan data-data lain yang menunjang penelitian ini.

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan melalui situs web resmi Taman Wisata Lembah Hijau.

3.5. Penentuan Jumlah Responden

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Oei, 2010) atau kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti, dan penentuan besaran sampel agar dapat benar-benar mewakili digunakan perhitungan khusus. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*, dimana penentuan sampelnya ditentukan oleh peneliti sendiri berdasarkan pertimbangan tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung yang berjumlah 125 orang. Penentuan sampel menggunakan formulasi rumus Slovin (dalam Umar, 2005) yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{125}{1+125(0.05)^2} = 95$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e :Error

Dilihat dari perhitungan di atas maka jumlah sampel yang diteliti adalah berjumlah 95 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Studi Kepustakaan

- a. Studi Kepustakaan yaitu penulisan dengan melihat pada literatur, serta data online yang didapat melalui internet yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Hasil riset yang berkaitan dengan budaya organisasi, penghargaan, dan kinerja dari penelitian-penelitian sebelumnya yang masih relevan.

3.6.2. Penelitian Lapangan

Data ini didapatkan melalui *survey* langsung ke lokasi penelitian, dengan cara:

- a. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait dalam penelitian ini guna mendapatkan keterangan dan data yang dibutuhkan yang terkait dengan manfaat penelitian.
- b. Kuesioner, yaitu dengan mengajukan kuesioner yang berisikan tentang seperangkat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap pertanyaan merupakan jawaban yang memiliki makna dalam menguji hipotesis.
- c. Observasi, adalah teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, dengan melihat dan mengamati secara langsung perilaku karyawan.

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah tipe tertutup. Setiap pertanyaan disertai dengan lima pilihan jawaban yang masing-masing diberi nilai dengan skala Likert.

Berikut ini merupakan nilai diberikan pada setiap jawaban responden :

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Kuesioner disebar pada 95 orang karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk menguji pengaruh persepsi budaya organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau dengan menggunakan regresi linier berganda.

3.7.2 Deskripsi Hasil Survei

Deskripsi hasil survei merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survei yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

3.8 Pengujian Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan alat analisis *pearson product moment* dan perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS 20. Setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel diuji tingkat validitasnya,

dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r table, dan menghapus *item* pertanyaan yang dianggap tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-Tabel n=95	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	-0,013	0,260	Tidak Valid
	X1.2	-0,141		Tidak Valid
	X1.3	0,278		Valid
	X1.4	0,111		Tidak Valid
	X1.5	0,510		Valid
	X1.6	0,432		Valid
	X1.7	0,673		Valid
	X1.8	0,108		Tidak Valid
	X1.9	0,664		Valid
	X1.10	0,451		Valid
	X1.11	0,335		Valid
	X1.12	0,563		Valid
	X1.13	0,643		Valid
	X1.14	0,596		Valid
Penghargaan (X2)	X2.1	0,250	0,260	Tidak Valid
	X2.2	0,404		Valid
	X2.3	0,707		Valid
	X2.4	0,708		Valid
	X2.5	0,598		Valid
	X2.6	0,642		Valid
	X2.7	0,553		Valid
	X2.8	0,694		Valid
	X2.9	0,633		Valid
	X2.10	0,831		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,638	0,260	Valid
	Y.2	0,207		Tidak Valid
	Y.3	0,368		Valid
	Y.4	0,202		Tidak Valid
	Y.5	0,516		Valid
	Y.6	0,275		Valid
	Y.7	0,433		Valid
	Y.8	0,550		Valid
	Y.9	0,475		Valid
	Y.10	0,415		Valid
	Y.11	0,374		Valid
	Y.12	0,453		Valid
	Y.13	0,341		Valid
	Y.14	0,126		Tidak Valid
	Y.15	0,410		Valid
	Y.16	0,325		Valid
	Y.17	0,240		Tidak Valid
	Y.18	0,347		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2016

Data pada Tabel 6. menunjukkan bahwa terdapat empat variabel budaya organisasi yang dihapus yaitu item satu, dua, empat dan delapan, sedangkan variabel kinerja terdapat empat item yang dihapus yaitu item pernyataan dua, empat, empatbelas dan tujuhbelas dikarenakan item dari pernyataan tersebut tidak valid, variabel yang dinyatakan memiliki tingkat validitas yang baik adalah yang memiliki nilai r -hitung $>$ nilai r -tabel (0,260) pada $n= 95$.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 20 dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*.

yaitu menggunakan rumus :

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

- R_{ii} = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2_b$ = jumlah varian butir
- σ^2 = varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria berikut:

1. Apabila $r_{ii} > r_{tabel}$, maka instrumen dapat dikatakan reliabel.
2. Apabila $r_{ii} < r_{tabel}$, maka instrumen dapat dikatakan tidak reliabel.

3.8.3 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2011), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Uji normalitas ini menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov test*, jika nilai *sig.* $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut (Sanusi, 2014)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Penghargaan

a : Konstanta

b1 : koefisien X1

b2 : koefisien X2

e : error

3.9.1 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. (0,05). Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 20. Kriteria dalam pengambilan keputusan di dalam uji t adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}(0,05)$, maka H_a diterima, H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}(0,05)$, maka H_a diterima, H_0 diterima,

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

Keterangan: $t_{hitung} = \frac{b}{\sigma_b}$

b : koefisien regresi variabel independen

σ_b : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

3.9.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$.

Uji F dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

N : Jumlah data

k : jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *output* dari hasil regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 20.

Kriteria dalam pengambilan keputusan di dalam uji F adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_0 tidak didukung , H_a didukung.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_0 didukung , H_a tidak didukung.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh persepsi budaya organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan (t hitung $4,996 > 1,707$ t tabel) terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung, indikator Budaya Organisasi yang paling berpengaruh adalah stabilitas.
2. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan (t hitung $5,477 > 1,707$ t tabel) terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung, indikator penghargaan yang paling berpengaruh adalah penyelesaian tugas.
3. Persepsi Budaya Organisasi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung dengan $R^2 = 0,279$

5.2 Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, adalah:

1. Sebaiknya Manajemen Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung lebih mempererat dan menanamkan persepsi Budaya Organisasi kepada seluruh anggotanya, terutama dengan selalu mengingat *motto* perusahaan yaitu *fresh and natural*, serta melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menjaga stabilitas perusahaan serta memperkuat Persepsi Budaya organisasi.
2. Sebaiknya Manajemen Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung dapat meningkatkan penghargaan terhadap karyawan, terutama berkaitan dengan penyelesaian tugas, baik oleh individu maupun tim kerja, agar mampu memotivasi karyawan untuk lebih produktif dan efisien.
3. Sebaiknya Manajemen Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, akan kinerja terjaga dan terus meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya:

1. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada satu tempat saja yaitu Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.

2. Indikator variabel Inovasi dan keberanian mengambil resiko pada variabel budaya organisasi tidak berpengaruh dalam penelitian ini dilihat dari hasil uji validitas yang menyatakan bahwa indikator tersebut tidak valid.
3. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, Serena. Sachu, M.Kamruzzaman. Ali, Md. Erman. (2012). *The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study*. IOSR Journal of Bussiness and Management Volume 6, issue 2, ISSN: 2278-478X.
iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/.../B0620915.pdf (Januari 2016)
- Anwar, Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daft, Richard L. (2002). *Manajemen, Edisi kelima jilid satu*. Jakarta : Erlangga
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Deal, Terrence E and Allan A Kennedy (1982). *Corporate Culture, The Rites and Ritual of Corporate Life*. Addition – Wesley Publishing Inc.
- Dessler, Gary (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Devi Sartika, Bambang Swasto dan Heru Susilo, (2008), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum di Sumatera Selatan*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 6, Nomor 2, ISSN 142-6435, Universitas Brawijaya, Malang.
- Gibson, James L. dan Ivancevich, John. (1992). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Husain Umar. (2005). *Manajemen Riset dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pusat: Jakarta
- Istijanto Oei (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Jakarta : Gramedia Pustaka utama
- Koopmans, L., Bernards, CM., Hidlebrandt, V.H, Vet, H.C.W., de, Beek,A.J. (2014). Construct Validity of Individual Work Performance Questionare. *Journal of Occupational and EnviromentalMedicine*, (56), Pp.331-337

- Kotter, John P dan James (1997) *Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*. New York : The Free Press A Division Simon and Schutser inc.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad (2004). *Survei Diagnosi Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Noe, Raymond A., et. Al. (2010). *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantages*, 3rd Edition. New York : Mc Grow-Hill.
- Ramayulis (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Kalam Mulia.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Schuler R.S., Huber, V.L., (1993). *Personal and Human Resource Management*, 5th edition. Minnesota: West Publishing Company
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- Sekaran, Uma (2006). *Research Methods for Business*, Buku 2 Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- Shahzad, Fakhar. Iqbal, Zahid. Gulzar, Muhammad (2013). *Impact of Organizational Culture on Employees job Performance: An Empirical Study of Software House in Pakistan*. *Jurnal of Business Studies Quarterly*. Volume 5, Number 2, ISSN 2152-1034.
jbsq.org/wp-content/.../December_2013_4.pdf
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta : Salemba Empat