

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Politeknik Negeri Ambon)

Abdul Haris Tamalene¹

¹)Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Ambon
Email : buano.haris@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses the impact of corporate culture on job performance in Ambon State Polytechnic. The purpose of this study is to analyze whether company culture significantly influences work motivation. In addition, to find out more deeply how the application of organizational culture applied in Ambon State Polytechnic can foster organizational commitment and organizational performance. This research is a research that uses a mixed method. The first is quantitative, which is done with 85 samples. To it, regression analysis is treated using an instrument called the SP SS program, which shows that corporate culture has a significant effect on employee performance.

Qualitatively, organizational culture reflects how the style and way of an organization carrying out its operational activities. The results showed that the organizational culture implemented by the Ambon State Polytechnic was able to grow organizational commitment so that it directly improved employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Performance*

ABSTRAKS

Penelitian ini membahas dampak budaya perusahaan terhadap kinerja pekerjaan di Politeknik Negeri Ambon. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah budaya perusahaan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja. Selain itu juga untuk mengetahui lebih dalam bagaimana penerapan budaya organisasi yang diterapkan di Politeknik Negeri Ambon dapat menumbuhkan komitmen organisasi dan kinerja organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode campuran. Pertama adalah kuantitatif, yang dilakukan dengan 85 sampel. Terhadapnya diperlakukan analisis regresi

dengan menggunakan instrumen yang disebut program SP SS yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara kualitatif, budaya organisasi mencerminkan bagaimana gaya dan cara suatu organisasi melaksanakan kegiatan operasionalnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi yang diterapkan lembaga Politeknik Negeri Ambon mampu menumbuhkan komitmen organisasi sehingga secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Keberlangsungan hidup suatu organisasi pada prinsipnya sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi beradaptasi dengan lingkungan baik internal maupun eksternal organisasi. Proses adaptasi inilah yang akan menjadi kebiasaan dan cara organisasi berperilaku dan mempengaruhi semua pekerja dalam organisasi tersebut. Segala kegiatan dalam organisasi yang mencetuskan adanya budaya dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi perlu juga menyesuaikan diri terhadap pertumbuhan organisasi, dalam melakukan intervensi dalam rangka pengembangan organisasi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, komitmen dan kesehatan organisasi, terjadi sebagai akibat dampak terhadap budaya organisasi perusahaan dengan terjadinya perubahan nilai-nilai tertentu. Hal ini merupakan hasil dari setiap teknik intervensi pengembangan perusahaan yang berhasil diterapkan.

Pada setiap organisasi pasti membutuhkan adanya sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang tentu secara kontinyu menjadi agenda setiap rapat perusahaan atau organisasi. Sebuah unit organisasi harus dapat mengelola sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada bisa diberdayakan lebih unggul. yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengelolaan sumber daya manusia bertaut dengan pemenuhan kebutuhan hidup sejahtera secara kontinyu sehingga dicapai kondisi sebagai hasil dari kepuasan kerja. Dari peningkatan derajat kepuasan kerja tersebut pada akhirnya menghasilkan performa kinerja yang baik dan berkualitas tinggi. Akan tetapi, andaikan para karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak mendapatkan model pengaturan yang baik maka berpengaruh terhadap derajat kepuasan karyawan. Sebagai konsekuensinya munculah perilaku tidak baik atau *negatif action* dalam kerja. Ilustrasinya misalnya adalah aksi demonstrasi, aksi mogok, dan aksi mangkir kerja dan perilaku kontra produktif lainnya.

Dalam kajian manajemen organisasi, salah satu variabel penting yang berhubungan erat dengan peningkatan derajat kinerja perusahaan atau organisasi adalah “budaya perusahaan”. Variabel ini rumit untuk dijabarkan atau diuraikan tetapi variabel ini nyata adanya bahkan menjadi variabel ini yang begitu penting terutama ketika dikaitkan dengan derajat keberhasilan peningkatan performa atau kinerja suatu organisasi / perusahaan. Variabel ini biasanya dipraktikkan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk atau manifestasi yang umum dan diyakini setiap anggotanya. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budayanya masing-masing. Eksistensi budaya merupakan hasil dari penggalian potensi, lalu dengan kuat dimiliki dan akhirnya dianut oleh anggota organisasi/ perusahaan sebagai suatu strategi yang berpengaruh pada kerja organisasi.

Contoh mengenai bagaimana sebuah budaya organisasi bisa memajukan perusahaan misalnya adalah apa yang dilakukan oleh Joseph C. Wilson. Dia adalah seorang manajer eksekutif perusahaan Xerox Corp. Wilson memimpin perusahaan tersebut dengan gayanya yang unik, khas seorang wirausaha. Dia adalah tipikal pemimpin yang agresif dan memiliki jiwa entrepreneur, sehingga dia mampu mengantarkan perusahaan tersebut pada kemajuan bisnis yang besar dengan basis produk andalan mesin fotokopi jenis 914. Mesin fotokopi jenis ini merupakan salah satu produk yang berhasil di USA. Di bawah kepemimpinannya Xerox, berhasil mendapatkan lingkungan bisnis yang memiliki budaya informal, bersahabat, inovatif, dan bercirikan *risk taker* atau berani menanggung resiko.

Dalam ranah BUMN ada juga ilustrasi, bagaimana budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap organisasi. Sekadar mengingatkan, di Indonesia pada tahun 1998 dibentuk Kantor Menteri Negara Pendayagunaan BUMN. Tujuan pentingnya adalah melakukan transformasi BUMN dari pola patronis-birokratis ke real and *gante corporation*. Proses ini menjadi signifikan dan penting, karena transformasi BUMN menjadi real-korporasi yang sudah dimulai 1980an, ketika para manajer profesional warganegara Indonesia yang sebelumnya menjadi pemimpin di perusahaan- perusahaan multinasional.

Para eksekutif hebat tersebut masuk ke BUMN dan melakukan perubahan budaya organisasi secara besar-besaran. Jonathan L Parakpak di Indosat dan perna juga di PT Pos Indonesia, dan Cacuk Sudariyanto di PT Telkom berhasil menjadi ikon reformasi dan transformasi BUMN kala itu. Pada tahun 2000, proses reformasi - transformasi BUMN tersebut menyurut oleh dimensi politik dan intrik – intrik kekuasaan. Paling tidak, transformasi perusahaan BUMN dari perusahaan berpenyakit birokrasi seperti, besar/tambun strukturnya, lamban kinerjanya, congkak karakternya, dan tidak peduli

terhadap nasabah, maka dalam enam tahun terakhir ini memperlihatkan persamaan dengan proses transformasi di General Electric dan Xerox Corp.

Maka itu bila kita saksikan perusahaan semacam PT Telkom semakin peduli dengan para pelanggannya. Perusahaan kelitrikan yakni, PLN dengan sadar lalu membuka ruang bagi keluhan pelanggan. PT Garuda Indonesia Airways tumbuh dalam kualitasnya sehingga menjadi salah satu perusahaan penerbangan dengan pelayanan terbaik di dunia. Bank dengan basis nasabah terbesar di Indonesia, BRI menjadi contoh dunia atau *trend setter* dari keberhasilan perbankan yang setia melayani usaha mikro di pedesaan dan perkotaan.

Berkaitan dengan upaya membangun budaya organisasi atau perusahaan yang unggul, Politeknik Negeri Ambon merupakan institusi pendidikan vokasi yang dalam kegiatan administrasi, proses perkuliahan dan birokrasinya tidak lepas dari unsur budaya organisasi yang dibangun guna mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai yang ada dalam lingkup organisasi ini. Budaya organisasi menjadi pendorong sangat besar bagi pemberdayaan pegawai. Hal ini ditunjukkan dalam hasil penelitian terdahulu yakni Masrukhin dan Waridin (2006); Yuwaliatin (2006); Kadir dan Didik (2003) dan penelitian Koesmono (2005) yang menghasilkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, akan dibahas bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan ?

KERANGKA TEORI

Konsep Budaya Organisasi

Menurut Robins dalam Sutrisno (2011:24) budaya organisasi merupakan “sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.” Sedangkan menurut Susanto dalam Sutrisno(2011:25) budaya organisasi merupakan “suatu nilai- nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian diri kedalam perusahaan, sehingga masing- masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.” Budaya organisasi perusahaan dipercaya sebagai landasan bagi peningkatan daya saing dalam menghadapi lingkungan bisnis yang senantiasa berubah. “Adanya budaya organisasi yang kuat, perusahaan akan mampu mengatasi setiap gejala yang melandanya. Budaya organisasi yang kuat merupakan faktor penting yang tidak bisa diabaikan” (Susanto, 2004:1). Hakim (2011) dalam Hamidah (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang dalam organisasi demi mewujudkan norma-norma dalam

prilaku organisasi. Budaya organisasi atau perusahaan bersifat sangat persuasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Demikian juga budaya organisasi mampu menumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang. Pada dasarnya, budaya organisasi atau perusahaan menjelma dalam berbagai wujudnya dan karena bisa mendukung atau menghambat perubahan. Budaya organisasi dimanifestasikan dalam dua bentuk yaitu konkrit dan abstrak. Pertama, dalam bentuk konkrit, hal ini bisa dilihat dari cara anggota melayani konsumen, cara berpakaian anggotanya. Dan cara berkomunikasi baik antara atasan dan bawahan maupun rekan sekerja. Kedua, dalam bentuk abstrak, hal ini bisa dilihat secara kasat mata. Bentuk ini merupakan bagian yang paling sukar diubah karena terdapat pada sisi kognitif sistem nilai sebuah budaya perusahaan. Disini budaya perusahaan berbentuk ide atau gagasan anggota organisasi tentang lingkungannya yang relatif stabil dari waktu ke waktu walau anggota berubah.

Menurut (Mathis dan Jackson dalam Sopiah, 2008:155) komitmen pegawai “sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya”. Hampir sama dengan pendapat Mathis dan Jackson sebelumnya namun ada perbedaan dari (Robbins, 2002:291) mendefinisikan komitmen pegawai merupakan derajat dimana seorang karyawan mendefinisikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Nelson dan Quick dalam Sutrisno (2010:11) menambahkan perasaan percaya pada organisasi menambah komitmen organisasi sebagai pengorganisasian anggota yang dapat menguatkan nilai-nilai dalam organisasi dan sebagai pengontrol perilaku pegawai.

Konsep Kinerja

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan banyak melihat faktor, diantaranya dengan melihat baik buruknya kinerja dari karyawannya. Kinerja sering diartikan sebagai suatu keberhasilan yang dapat dicapai. Menurut Bernad & Russel (1993), kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi atau pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (*performance is defined as the record of outcomes produced a specified job function or activity during a specified time period*). Sedangkan menurut Vroom (dalam As'ad, 1999) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dapat melaksanakan tugasnya. Porter & Lowler (dalam As'ad, 1999) menyatakan kinerja sebagai *sucessfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Kinerja perusahaan merupakan sinergi kinerja seluruh karyawan dan seluruh tim/unit-unit usahanya. Kinerja karyawan merupakan hasil karya seseorang sehubungan dengan posisinya dalam organisasi. Kerja manusia/karyawan

meliputi kerja fisik dan kerja pikir (daya kreativitas). Hakim (2006) dalam Hamidah (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Gibson (2005) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, antara lain: 1) Variabel individual terdiri dari kemampuan dan keterampilan seperti mental dan fisik, 2) Variabel organisasional, terdiri dari sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan, dan struktur, 3) Psikologis, yaitu sikap dan kepribadian. Mahmudi (2005) pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen baik organisasi publik maupun swasta. Namun karena sifat dan karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan sektor swasta, penekanan dan orientasi pengukuran kinerjanya pun terdapat perbedaan. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah: 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, 2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai, 3) Memperbaiki kinerja periode berikutnya, 4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment, 5) Motivasi pegawai, dan 6) Menciptakan akuntabilitas publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bercorak probabilistik, yang menguji teori ke dalam lapangan atau obyek penelitian yang berbeda. Dari situ harapannya adalah hasilnya memungkinkan berbeda atau sama sehingga menguatkan teori yang telah ada. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survey. Penelitian merupakan studi kasus pada Politeknik Negeri Ambon. Sebanyak 260 dosen Politeknik Negeri Ambon diambil 85 responden.

Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang utama, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam hal laporan tentang pribadi, sikap, dan pendapatnya terhadap beberapa variabel yang menjadi topik penelitian. Kuisisioner yang digunakan dalam studi ini dikembangkan oleh para ahli dalam bidang perilaku organisasional, dengan beberapa penyesuaian sehubungan dengan subyek penelitian yang dipilih.

Cara pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara : (a.). Kuisisioner, kuisisioner digunakan untuk mengungkap persepsi karyawan terhadap atribut konflik dan motivasi kerja. Pembuatan kuisisioner berupa pertanyaan atau pernyataan bersumber dari kuisisioner

para ahli peneliti organisasional, (b) Studi Pustaka, Peneliti mengumpulkan data-data sekunder yang berhubungan dengan obyek penelitian antara lain dari berbagai perpustakaan, dan Humas Politeknik Negeri Ambon, (c). Observasi, observasi dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian yaitu Politeknik Negeri Ambon. Observasi ini dilakukan dalam rangka menghasilkan data kualitatif yang mendukung hasil analisis kuantitatif. Sementara itu, data diuji dengan Uji Asumsi Klasik, sebagai berikut : (a.) Uji Normalitas, untuk deteksi apakah dalam sebuah model persamaan regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak, yang dilakukan dengan metode grafik. Alat bantu kerja adalah SPSS versi 11,5 yang hasilnya data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dalam grafik. Hal itu menggambarkan model persamaan regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. (b) Heteroskedastisitas, asumsi menyimpang lantaran varians variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Penaksir tidak efisien baik dalam sampel besar maupun sampel kecil. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan melihat *coefficient corelation rho Spearman's*, dimana kalau lebih besar dari $= 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan bantuan program SPSS versi 11,5 didapatkan 0,181; 0,152; 0,107; 0,747; 0,389; 0,120; 0,095. Koefisien tersebut ternyata lebih besar dari *coefficient corelation rho Spearman's*, sehingga diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. (c). Multikolinearitas, untuk mengetahui pengaruh multikolinearitas dalam penelitian ini dipergunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pendeteksian multikolinearitas dapat dilakukan apabila nilai VIF dibawah 10 berarti bebas multikolinearitas Imam Ghaozali, 2000). Berdasarkan hasil uji SPSS versi 11,5 terbukti model ini bebas multikolinearitas karena dibawah 10. (d). Autokoreasi, pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Tidak terjadi autokorelasi jika memenuhi syarat dari Durbin-Watson yaitu : $d_u < d_{hitung} < (4 - d_u)$. Dengan menggunakan signfikan 5% , $K = 7$, $N = 73$ Nilai d_u sebesar 1,834 dan d_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 2,474. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa regresi tersebut memenuhi syarat Durbin-Watson $d_u < d_{hitung} < (4 - d_u)$ karena angka sebesar 2,196 terletak diantara 1,834 dengan 2,474 sehingga diambil kesimpulan tidak terjadi autokorelasi.

Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk secara kualitatif memberikan penjelasan naratif mengenai aspek – aspek yang perlu penjelasan. Dalam penelitian ini ada nuansa etnografis. Studi etnografi merupakan salah satu deskripsi tentang cara mereka hidup, berperilaku, dan berfikir (Noeng Muhadjir, 2000) inti dari etnografi

adalah upaya untuk memperlihatkan makna dan tindakan dari kejadian yang ingin kita ketahui.

DISKUSI

Hasil hitungan analisis regresi berganda dengan bantuan komputer program SPSS versi 11,50 didapatkan :

Menurut, hitungan statistik nilai F hitung sebesar 2,863 dan F tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 2,37 ternyata F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 atau hipotesis nol ditolak. Dengan demikian dimensi budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Ambon.

Tabel Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std.	
1	(Constant)	22.980	6.173	.000
	X1	-.319	.228	.167
	X2	-.478	.210	.026
	X3	.421	.183	.025
	X4	-.163	.186	.383
	X5	.363	.171	.038
	X6	.290	.166	.085
	X7	.453	.162	.007

Sumber : Data primer Diolah

Menurut tabel diatas diperoleh bahwa variabel ketelitian, orientasi hasil, orientasi tim, serta stabilitas berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Ambon, dengan angka koefisien signifikansi kurang dari 0,05. Sementara variabel inovasi, perhatian pada orang dan agresifitas tidak signifikan pengaruhnya atas motivasi kerja karyawan (angka koefisien signifikansi lebih dari 0,05). Variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah stabilitas (X7).

Analisis serentak menggambarkan bahwa dimensi budaya organisasi berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan, buktinya f hitung (2,863) lebih besar dari f tabel (2,233) sehingga H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Hasil penelitian Harvard Business School (Kotter dan Heskett, 1992) menunjukkan bahwa budaya perusahaan mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Hasil penelitian ini dari segi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah stabilitas. Hasil analisis pada variabel orientasi hasil ternyata berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Politeknik Negeri Ambon mempunyai motivasi peningkatan hasil kerja, arahan pimpinan, serta kerjasama antar karyawan. Hal itu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik Negeri Ambon.

Secara kualitatif hasil penelitian di Politeknik Negeri Ambon menunjukkan bahwa budaya organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, sebagai contoh misalnya bagi organisasi yang didominasi oleh pendiri, maka budaya organisasi yang ada didalam organisasi tersebut menjadi wahana untuk mengkomunikasikan harapan-harapan pendiri kepada pekerja lainnya. Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan. Nilai-nilai dan kepercayaan sering sulit dibedakan karena keduanya merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan Politeknik Negeri Ambon pada umumnya adalah baik sehingga berdampak pada komitmen pegawai yang baik pula yang meliputi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinyu atau berkelanjutan yang tercermin pada timbulnya rasa memiliki yang tinggi pada organisasi, yang membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku kurang produktif, tanpa adanya komitmen dari pegawai tidak akan ada perbaikan disegala bidang usaha. Informan SPI menyatakan bahwa dari segi sumber daya manusia dan system pendidikan tinggi yang diterapkan oleh internal Politeknik sendiri sudah berjalan baik. Hal ini terlihat dengan adanya laporan kinerja dan beban kerja dosen yang rutin dilaporkan setiap semester dengan menyertakan bukti-bukti, adanya peningkatan jumlah penelitian dan pengabdian yang dilakukan para dosen baik yang didanai Dikti maupun PNBP. Bagian akademik dan kemahasiswaan juga menambahkan bahwa system beasiswa bidikmisi juga sudah dijalankan secara merata dan adil, program peningkatan kompetensi mahasiswa berupa olimpiade-olimpiade baik sains maupun non sains juga diikutsertakan mahasiswa dalam ajang tersebut. Program PKM juga dinilai memotivasi mahasiswa untuk lebih berkreasi dan berinovasi. Data dari bagian umum dan kepegawian juga memperlihatkan secara detail kegiatan-kegiatan seminar yang diikuti dosen baik yang nasional maupun internasional dengan merujuk pada surat tugas dan surat perjalanan dinas yang diakomodir oleh lembaga Politeknik Negeri Ambon.

KESIMPULAN

Dimensi kultural atau budaya organisasi yang berpengaruh berarti pada kinerja karyawan yaitu variabel ketelitian, orientasi hasil, orientasi tim, dan stabilitas. Temuan empirik ini kongruen dengan konsep atau teori budaya organisasi terdahulu

(Kotter dan Heskett, 1992) dimana budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja atau produktivitas karyawan. Selain itu, ada tiga dimensi budaya organisasi yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, antara lain dimensi inovasi, perhatian pada orang, dan agresifitas karyawan. Ketiga variabel ini tidak mendukung peneliti terdahulu (Purnasari, 2001; Budi Wibowo dkk., 2001) khususnya dimensi inovasi pada peneliti Budi Wibowo dkk.

Berdasarkan informasi dari para informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi telah mampu merangsang komitmen pegawai maupun mahasiswa untuk berkembang dan maju. Budaya yang baik dari politeknik negeri Ambon secara langsung telah berdampak positif bagi kinerja pegawainya, mahasiswa dan institusi tentunya. Politeknik Negeri Ambon secara keseluruhan dapat berproses dalam industr pendidikan tinggi dengan menerapkan dan mempertahankan budaya organisasi yang ada sehingga tetap menstimulus komitmen pegawai dalam mewujudkan kinerja SDM yang mumpuni di segala aspek terutama dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsiwi, 1996, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Bass, B.M. 1985, *Leadership and performance beyond Expectations*. NewYork : Free Press
- Cartwright, Jeff, 1999, *Cultural Tranformation : Nine Factor for Continous business Improvement*, Prentice Hall Incorporation, USA
- Gibson L and Ivancevich. 2007. *Organization (Behavior, Struktur and Process)*. Richard D Irwin Inc. Terjemah. Jakarta: PT binapura Aksara.
- Hamidah. 2013. Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan “Studi Kasus Pdam Kota Surakarta”. Skripsi
- Greenberg J and Baron, 2000, *Behavior in Organizations*, Prentice Hall Inc, Seventh edition
- Hersey, P & Blanchard, K. H, 1981, *The Management of Organizational Behavior*, 4 th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall
- Hopstede, G., 1999, *Cultures and Organizations : Software of the Mind*, Harper & Collins, London, UK
- J. Case (1996), *Corporate Culture*, INC., November 1996 hal 42 -53
- Kadir, dan Arianto Didik. 2003. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap 99 Kepuasan kerja dan Keinginan Karyawan Untuk Berpindah*, Jurnal Bisnis dan Strategi, Vol 2.
- Koesmono, Teman H. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasasn Kerja Serta Kinerja Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7 No 2.
- Kast, Freeman and Rosenzweig, 1985, *Organizations and Management, A System and*

- Contingency Approach*, Mc Graw Hill Book company, New York, USA
- Kotter dan Haskett, 1997, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, PT. Prehalindo, Jakarta (terjemahan Benyamin Molan)
- Kreitner R & Kinicki A, 2001, *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Companies, Inc. New York
- Mowday, Porter, Steers, 1999, “ *Employee- Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absentiisme, and Turnover*, Acedemic Press, New York.
- Moeljono, Djokosantoso, 2003, *Good Corporate Government*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, BENEFIT FE UMS, Vol.9 no. 2 th 2005
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS, Vol 7, 2.
- Neong, M. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications*, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A., 2007. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Jakarta
- Sugiyono,1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Winardi, 2009, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Prenada Media Group, Jakarta
- Winardi, 2009, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, PT. Raja Grafindo Rajawali Press, Jakarta
- Wren, J.T. 1995, *The Leader's Companion*.The Free Press. New York, USA
- Yukl GA. 1994, *Leadership in Organizations*, Prentice Hall Inc. Englewoods Cliffs, New Jersey, USA
- Y. Wiener, 1988, “*Forms of Value System: A Focus on Organizational Effectiveness and cultural Change and Maintenance*, “Academi Of Management Review, October 1988