

**PENTINGNYA BUDAYA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI MANADO**

TUGAS AKHIR

Oleh

ARDELA NOVITA MENDE

NIM : 140537003



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

**PENTINGNYA BUDAYA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI MANADO**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)
Pada Program Study Manajemen Bisnis*

Oleh

**ARDELA NOVITA MENDE
NIM : 140537003**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

ABSTRAK

Ardela Novita Mende,. 2015 “**Pentingnya Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado**”. Di bawah bimbingan Jacob Makapedua, SE. MTDev dan Christine Karambut, SE. MM

Meningkatnya pertumbuhan ekonomi Indonesia dipengaruhi oleh teknologi, sumber daya alam, dan yang sangat penting faktor sumber daya manusia (SDM). Perusahaan/organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan bersaing merupakan perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan dan memiliki berbagai ketrampilan dan keahlian dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Oleh sebab itu, ketersediaan sumber daya manusia disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan/organisasi dengan cara perencanaan tenaga kerja yang tepat. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya kerja pegawai, untuk mengetahui kinerja pegawai, dan untuk mengetahui pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dan metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu menggambarkan fenomena atau masalah yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Objek penelitian yang diambil adalah seluruh pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.dengan jumlah 12 informan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Sedangkan hasil analisis penelitian yaitu, ditemukan bahwa secara keseluruhan budaya kerja dengan indikator perilaku, disiplin kerja, dan kerjasama tim pegawai masih kurang baik, karena dari segi disiplin yang dapat dilihat dari jawaban informan bahwa “cukup baik” dalam disiplin kerja. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado maka perlu keseimbangan antara budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai agar pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu dari masalah yang diamati penulis selama praktek kerja lapangan pada jurusan Administrasi Bisnis bahwa pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Kata Kunci : Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai

MOTTO

*Ia akan membuat segala sesuatu indah pada waktunya
"Pengkhutbah 3:11a"*

Papa Mama seandainya kalian tau betapa sulitnya aku untuk
meraih mimpi betapa berat yang ku lalui,
Doa kalianlah yang membuat aku bertahan hingga saat ini.
Saat ini semua ini ku lakukan hanya untuk kalian keluargaku



LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir oleh Ardela Novita Mende ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 21 Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Jacob T. S. Makapedua, SE, MTDev
NIP. 19650121 199003 1 001

Dosen Pembimbing 2,

Christien A. Karambut, SE, MM
NIP. 19711220 200501 2 001

Ketua Panitia,

Ir. Efendy Rasjid, MSi
NIP. 19670516 199403 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Ardela Novita Mende ini telah dipertahankan
didepan dewan penguji pada tanggal 21 Agustus 2015

Ketua/Penguji 1

Agustinus Walansendow, SE. MSi. MM
NIP. 196408172000121001

Penguji 2

Penguji 3

Jeane Maramis, SE. MAP
NIP. 195806041989032002

Jacob T. S. Makapedua, SE. MTDev
NIP. 196501211990031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE, MSi
NIP. 19651119 199003 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Ardela Novita Mende
NIM	: 14 053 7 003
Jurusan	: Administrasi Bisnis
Program Studi	: Manajemen Bisnis
Program	: Sarjana Terapan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Agustus 2015
Yang membuat pernyataan,

Ardela Novita Mende
NIM. 14 053 7 003

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Ardela Novita Mende

NIM : 14 053 7 003

Tempat, Tanggal Lahir : Manado, 11 Agustus 1993

Agama : Kristen Protestan

Alamat Tempat Tinggal : Kembes I Jaga VIII Kec. Tombulu, Kab Minahasa

Riwayat Pendidikan : Tamatan SD GMIM II Kembes Tahun 2005

Tamatan SMP Kristen Kembes Tahun 2008

Tamatan SMK Negeri I Manado Tahun 2011

Tamatan DIII Politeknik Manado Tahun 2014

Orang Tua

Nama Ayah : Erens Mende

Nama Ibu : Maritje Wollah

Alamat : Kembes I, Jaga VIII, Kec. Tombulu, Kab. Minahasa



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan hikmat-Nya sehingga proses penyusunan Tugas Akhir ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang di harapkan. Tugas Akhir ini di buat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Manado. Selain itu juga Tugas Akhir ini bertujuan untuk mendekatkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Dalam Tugas Akhir ini akan dibahas bagaimana tentang Pentingnya Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan Tugas Akhir, penulis sadar bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis. Karena itu Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia memberikan bantuan kepada Penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir ini :

1. Bpk. Ir. Jemmy J. Rangan, MT sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Bpk. Willem G. Pomantow, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
3. Ibu. Juliet P.T. Makinggung, SE, MSi, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis
4. Bpk. Ir. Efendy Rasjid sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir Penelitian Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis.

5. Bpk. Jacob T. S. Makapedua, SE, MTDev, sebagai dosen pembimbing 1 dan penguji 3 dalam Tugas Akhir Penulis
6. Ibu Christien A. Karambut SE, MM. sebagai Dosen Pembimbing 2 Tugas Akhir Penulis
7. Bpk Agustinus Walansendow, SE. MSi. MM. Selaku dosen penguji 1
8. Ibu Jeane Maramis, SE. MAP. Selaku dosen penguji 2
9. Seluruh staf administrasi di jurusan Administrasi Bisnis
10. Orang tua (mama & papa, mami & papi) penulis dan Steve Kasenda yang selalu membantu dalam segala hal
11. Semua pihak yang membantu penulis dalam penyusunan Tugas Akhir Penelitian yang tidak sempat penulis sebutkan.

Manado, Agustus 2015

Ardela Novita Mende

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTTO.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
LEMBAR KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	vi
BIOGRAFI.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Budaya Kerja.....	7
2.1.2 Tujuan Budaya Kerja	10

2.1.3 Manfaat Budaya Kerja	10
2.1.4 Strategi Membangun Budaya Kerja.....	11
2.1.5 Terbentuknya Budaya Kerja	13
2.1.6 Pengertian Kinerja	14
2.1.7 Penilaian Kinerja	17
2.2 Tinjauan Pustaka	19
2.3 Alur Pikir.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Objek dan Waktu Penelitian	22
3.2 Metode Penelitian.....	22
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	26
3.3.1 Jenis Data	26
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	27
3.4 Fokus Penelitian	30
3.5 Definisi Operasional Variabel	30
3.6 Analisa Data.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.1.1 Sejarah Politeknik Negeri Manado	33
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan.....	36
4.1.3 Sumber Daya Politeknik Negeri Manado	40
4.1.4 Struktur Organisasi	42

4.2 Hasil Analisa	45
4.2.1 Karakteristik Informan	45
4.2.2 Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis	47
4.3 Pembahasan	62
4.3.1 Budaya Kerja Pegawai	62
4.3.2 Peningkatan Kinerja Pegawai	66
4.3.3 Pentingnya Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai	69
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran	73
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Rekapitulasi Keadaan Dosen Menurut Jurusan	41
2.	Keadaan Dosen Menurut Tingkat Pendidikan	42
3.	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.	Karakteristik Informan Berdasarkan Umur	46
5.	Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan	46
6.	Karakteristik Informan Berdasarkan Lamanya Bekerja	47
7.	Tanggapan Informan Mengenai Perilaku Pimpinan	48
8.	Tanggapan Informan Mengenai Perilaku Terhadap Pimpinan .	49
9.	Tanggapan Informan Mengenai Perilaku Dosen dalam Berkomunikasi	50
10.	Tanggapan Informan Mengenai Perilaku Berkomunikasi Dengan Dosen dan Mahasiswa	51
11.	Tanggapan Informan Mengenai Disiplin Kerja	53
12.	Tanggapan Informan Mengenai Kerjasama Tim	54
13.	Tanggapan Informan Mengenai Kualitas Kerja	55
14.	Tanggapan Informan Mengenai Waktu yang Diberikan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	56
15.	Tanggapan Informan Mengenai Target Kerja	57
16.	Tanggapan Informan Mengenai Perilaku Pegawai yang Berdampak pada Hasil Kerja	58
17.	Tanggapan Informan Mengenai Perlu Adanya Pelatihan Pengembangan Kepribadian	59
18.	Tanggapan Informan Mengenai Komunikasi yang Berdampak pada Pekerjaan	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1.	Alur Pikir Penelitian	21
2.	Kantor Pusat Politeknik Negeri Manado	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi adalah suatu proses yang ditandai dengan pesatnya perkembangan percepatan transportasi dan komunikasi serta berkembang ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan perubahan dunia secara mendasar dan mendorong terjadi persaingan yang tinggi dalam semua aspek kehidupan manusia. Globalisasi yang terjadi diseluruh belahan dunia juga terjadi di Indonesia dimana Indonesia dituntut untuk mampu bersaing dengan negara lain dalam berbagai aspek kehidupan agar tidak tertinggal dalam menghadapi kemajuan ini. Begitu juga dalam dunia bisnis yang perkembangannya semakin pesat sehingga menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang menguasai perkembangan ekonomi dan mampu menerapkan prinsip-prinsip ekonomi dalam menjalankan bisnis sehingga mencapai tujuan yang maksimal dan mampu bersaing di era globalisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dihasilkan melalui pendidikan yang berkualitas, meski pendidikan bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tapi pendidikan merupakan faktor yang sangat berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif. Seperti halnya tujuan dari pendidikan secara umum untuk menghasilkan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas untuk mencapai cita-cita, demikian juga dengan pendidikan secara khusus harus mampu menghasilkan sumber daya

manusia yang menguasai perekonomian secara umum maupun dalam dunia bisnis dan teknologi.

Politeknik Negeri Manado merupakan salah satu perguruan tinggi vokasi yang dimiliki oleh pemerintah, saat ini mempunyai 6 (enam) Jurusan yaitu; Jurusan Administrasi Bisnis, Akutansi, Pariwisata, Teknik Sipil, Teknik Elektro, Teknik Mesin, yang tentunya didukung oleh sumber daya manusia dengan masing-masing baik itu sebagai tenaga akademik maupun tenaga administratif. Jurusan Administrasi Bisnis adalah salah satu jurusan yang bertanggung jawab melaksanakan pelayanan pendidikan yang diharapkan menghasilkan lulusan yang kompetitif dan professional untuk memasuki dunia kerja pada bidang ekonomi secara umum, dunia industry dan bisnis secara khusus. Di jurusan ini mahasiswa di didik melalui suatu proses pendidikan yang maksimal sehingga diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yang menguasai perekonomian, teknologi, bisnis dan juga mampu memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk meningkatkan daya saing bangsa.

Telah banyak yang kita pelajari di kampus mengenai pekerjaan yang akan kita hadapi. Pada dunia kerja sebenarnya ada perubahan budaya yang diharapkan, bersifat positif bagi pembangunan bangsa dan generasi berikutnya seperti perubahan budaya kerja baik bagi organisasi pemerintah maupun organisasi masyarakat/swasta dalam bekerja atau memproduksi dan melayani masyarakat. Walau banyak terjadi budaya negatif yang lebih mudah diterima oleh masyarakat yang merupakan masalah dan tantangan bangsa dalam membangun masyarakat.

Begitu pula dengan peningkatan kinerja pegawai pada jurusan Administrasi Politeknik Negeri Manado dapat diperoleh dengan adanya pegawai yang memiliki keterampilan dalam bekerja sehingga mampu mengambil setiap peluang yang ada. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Dalam hal ini peran pegawai menjadi penting, dimana pegawai yang membantu dosen dan kelangsungan kegiatan dalam jurusan Administrasi Bisnis sehingga pekerjaan berjalan lancar. Seorang pegawai mampu bekerja sesuai pekerjaan masing-masing yang menguasai teknologi dan bisa bekerja secara efektif dan efisien. Seorang pegawai juga mampu menyiapkan apa yang diperlukan dosen dan mahasiswa. Sebagai pegawai yang bertanggung jawab membantu jurusan maka harus secara terbuka dalam menyampaikan informasi kepada dosen dan mahasiswa. Jadi profesionalisme pegawai diukur dari kemampuannya bekerja sebagaimana yang telah diberi tanggung jawab. Dengan pengorbanan tertentu menghasilkan keuntungan maksimal maka dosen dan mahasiswa dalam hal ini juga mngharapkan yang sama bahwa dengan waktu yang digunakan dan modal pengetahuan yang dimiliki akan memperoleh keuntungan maksimal yaitu memperlancar aktivitas belajar mengajar di jurusan Administrasi Bisnis sehingga mendapatkan pendidikan yang sesuai dengan proses belajar yang berkualitas, sesuai dengan metode yang ditetapkan oleh jurusan Administrasi, namun pada kenyataannya yang terjadi adalah sering ditemui di Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis pegawai yang tidak menunjukkan

profesionalisme dalam menjalankan profesinya. Misalnya, ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, atau tidak sesuai jam kerja, ditemui pegawai yang menghabiskan waktu hanya berbincang-bincang atau bercerita tentang pengalaman pribadinya pada jam kerja, juga ditemui pegawai yang karena kesibukan pribadinya hanya datang pada waktu absen yaitu pagi hari, siang hari dan sore hari pada saat jam pulang kantor, pegawai yang kurang mengetahui pekerjaannya dan juga sering terjadi kesalahpahaman dengan dosen dan mahasiswa karena tidak memberikan informasi dengan baik dan bersikap kurang baik terhadap dosen ataupun mahasiswa apabila ingin mencari informasi yang bersangkutan dengan aktivitas kuliah.

Disini dapat dilihat bahwa pada beberapa kasus pegawai yang harus memiliki budaya kerja yang efektif dan efisien, begitupula dengan kinerja pegawai yang menjadi tolak ukur bagi setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif, karena responden dari penelitian ini hanya berjumlah 12 (duabelas) pegawai. Dalam penelitian kuantitatif, Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* (1982) yang dikutip oleh Sugiyono (2010:117) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian kualitatif sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Artinya: sampel minimal 30 orang pegawai dan maksimal 500 orang pegawai.

2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-pegawai swasta, dan lain-lain) maka jumlah sampel setiap kategori minimal 30 orang pegawai. Contoh: Sampel kategori Jenis Kelamin
Jumlah Sampel Pria 30 orang Wanita 30 orang Total sampel 60 orang.

Maka penulis menggunakan metode kualitatif karena sesuai dengan informan yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pentingnya Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut: “bagaimana Pentingnya Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado?”

1.3 Pembatasan Masalah

Setelah melakukan observasi umum pada Politeknik Negeri Manado khususnya Jurusan Administrasi Bisnis, maka pembatasan masalah penelitian diarahkan pada :

1. Budaya Kerja Pegawai
2. Kinerja Pegawai

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya kerja pegawai Jurusan Administrasi Bisnis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Jurusan Administrasi Bisnis
3. Untuk mengetahui pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di jurusan Administrasi Bisnis.

1.5 Manfaat Penelitian

Bila tujuan penelitian dapat tercapai, maka hasil penelitian akan memiliki manfaat yaitu;

- a. Bagi penulis, mampu memecahkan masalah dan menambah pengetahuan mengenai pentingnya budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Jurusan Administrasi Bisnis dan secara umum.
- b. Bagi Politeknik khususnya Jurusan Administrasi Bisnis, hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi mengenai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja serta dapat menjadi bahan pertimbangan demi pengembangan kualitas pegawai di Jurusan Administrasi Bisnis.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Kerja

Drs. Gering Supriyadi, MM dan Drs. Tri Guno, LLM Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (<http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.htm>) (di akses pada 11-06-2015/09.00WITA)

Menurut The American Heritage Dictionary mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia. (<http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html>) (di akses pada 11-06-2015/09.00WITA)

Menurut Koentjaraningrat (1990) budaya kerja adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. (<http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.htm>) (di akses pada 11-06-2015/09.00WITA)

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya kerja dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut.

Adapun Menurut Triguno bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (<http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html>) (di akses pada 11-06-2015) Taliziduhu Ndraha (1989) dalam buku Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja, yaitu, sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat".

Sedangkan Menurut Osborn dan Plastrik (2003) “Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi” (<http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html> (di akses pada 11-06-2015/09.00WITA)

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa, budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. (<http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html> (di akses pada 11-06-2015/09.00WITA)

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya kerja juga merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan

bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

2.1.2 Tujuan Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

(<http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html>(di akses pada 11-06-2015/09.00WITA)

2.1.3 Manfaat Budaya Kerja

Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan
6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktivitas kerja
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll.

(<http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html>(di akses pada 11-06-2015/09.00WITA)

2.1.4 Strategi Membangun dan Menerapkan Budaya Kerja

Sebagai budaya yang berisikan nilai-nilai dan kebiasaan hidup yang dilaksanakan oleh orang-orang dalam masyarakat bahkan suatu bangsa untuk membangun sebuah budaya yaitu budaya kerja memerlukan pengorbanan yang mungkin luar biasa untuk merubah nilai dan paradigma lama yang harus ditinggalkan oleh sebuah generasi. Perlu waktu dan perencanaan yang baik dalam jangka panjang, kalau mungkin jangka menengah untuk segenap organisasi masyarakat dan pemerintah.

Membangun budaya kerja sama saja dengan membangun diri sendiri setiap orang dalam bersikap terhadap pekerjaan apa saja yang dihadapi mereka. Perubahan sikap dan perilaku dalam bekerja akan menghasilkan mutu kerja yang baik serta pelayanan masyarakat yang optimal. Untuk itu perlu diawali dengan pendidikan termasuk sosialisasi yang merata dalam segenap unsur masyarakat dan pemerintah dengan aparturnya.

Di Indonesia masalah budaya kerja ini sebenarnya sudah dimulai sejak beberapa decade sebelumnya, namun sampai sekarang masih jalan di tempat. Hal ini mungkin karena banyak terjadi perubahan rezim pemerintahan dan politik, sejak kemerdekaan 62 tahun yang silam. Hal ini menyebabkan penerapan budaya kerja ini masih belum bisa dilaksanakan.

(<http://www.sumbarprov.go.id/read/99/12/14/59/290-teras-sumbar/artikel/1119-membangun-budaya-kerja-organisasi.html> di akses pada 11-06-2015/09.00WITA)

Menurut pendapat penulis hal hal yang perlu di upayakan adalah melalui sinerjitas antara organisasi pemerintah dan swasta dalam upaya pendidikan

budaya kerja baik secara pendidikan formil maupun pendidikan luar sekolah yang dijadikan sebuah budaya baru di bidang; semangat, sikap dan perilaku terhadap bekerja yang rajin, jujur, etos kerja tinggi, bertanggung jawab, bermutu, bekerjasama, dan professional dan disiplin.

Menurut penulis pendidikan budaya kerja mulai dari rumah tangga dengan memberikan semangat dan disiplin bagi keluarga untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Mengutamakan mutu kerja dari hasil asal jadi setiap keluarga dalam sebuah nilai budaya pada masing masing keluarga. Juga diperlukan upaya menghilangkan paradigma lama dengan bermalasan dan bersantai dalam bekerja, walau kita temukan dalam organisasi pemerintah ada aparat uang bekerja siang malam tanpa memandang waktu untuk mencapai kinerja yang baik dalam tugas pokok dan fungsi masing masing. Hilangkan semangat bekerja karena mengharapkan jabatan tertentu yang menggiurkan dan tidak mau bekerja karena jabatan atau tugas tidak diinginkan karena tidak menggiurkan atau adanya iming iming yang tidak professional. Tanamkan semangat professional dan etos kerja tinggi pada setiap generasi dengan boleh mencontoh bangsa lain yang maju karena budaya dan semangat kerja tinggi mereka dan hilangkan semangat ala mumpung yang bersifat egoisme dan menang sendiri.

Secara perlahan tapi pasti membangun budaya kerja generasi muda bangsa bukan tidak mungkin bisa terwujud dalam masa tertentu yang sulit dalam jangka pendek karena merubah sikap dan membangun nilai dan kebiasaan baru yang merobah pardigma lama yang masih melekat dalam beberapa generasi. Kalau tidak bangsa kita tetap menjadi bangsa yang dianggap rendah oleh bangsa lain,

seperti banyak kasus dalam tenaga kerja terutama menyangkut TKW dan lain sebagainya Masalah ini telah merendahkan identitas kita sebagai bangsa yang beradab dan berbudaya dalam hidup sejajar dengan bangsa lain didunia.

2.1.5 Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi. Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam

menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi. (<https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja> (di akses pada 11-06-2015/09.00 WITA)

2.1.6 Pengertian Kinerja

Handoko (2001:12) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yaitu, menurut Winardi kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Handoko (2001:32) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih

luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sedangkan menurut Gomes (2000:50) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Pengertian lain seperti Dessler (1988:20) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Selanjutnya dikemukakan Dessler bahwa penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Sopiah (2008:98) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Simamora H. (2006:30) menguraikan bahwa kinerja terdiri dari tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Rita Swietenia (2009:37) manfaat kinerja karyawan antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (Handoko 2001:27) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan

5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tidak terlepas dari hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja

2.1.7 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 1988:24). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (1988:28) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi

3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Handoko H. (2001:25) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Handoko H. (2001:28) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya targettarget dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.2 Tinjauan Pustaka

Penelitian oleh Aldri Frinaldi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, dengan judul Budaya Kerja *GALIE*: (Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Minangkabau di Kabupaten Pasaman Barat). Budaya kerja *galie* seringkali ditafsir sebagai suatu budaya kerja negatif disatu sisi apabila kurang dipahami makna sesungguhnya. Sebab budaya kerja mempunyai kecenderungan mengelak sesuatu resiko atau berupayamengerjakan sesuatu dengan usaha memperoleh sesuatu keuntungan tertentu. Keuntungan tertentu tersebut bukan berarti material saja tetapi bias saja keuntungan dalam bentuk mengerjakan sesuatu lebih ringan daripada pihak lain dalam suatu pekerjaan yang dilakukan secara bersama

Penelitian oleh RM. Gardhika Riza Pradana program studi agribisnis dengan judul pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi karyawan *redrying* bojonegoro (kareb). Dari hasil penelitian ini melihat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terkait dengan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kareb Bojonegoro, diketahui bahwa budaya kerja yang ada dan berlaku di perusahaan telah berjalan efektif dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan. Dari keseluruhan

karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro telah memberikan gambaran bahwa apabila budaya kerja yang ada dapat berjalan dengan efektif maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal yang paling dominan ditunjukkan karyawan dari tingkat kedisiplinan yang diperlihatkan karyawan dengan datang dan pulang kerja tepat waktu dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu dengan memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan. Selain dapat ditunjukkan dengan rasa percaya diri dan selalu bersikap tegas dalam bekerja serta dalam mengambil keputusan di perusahaan.

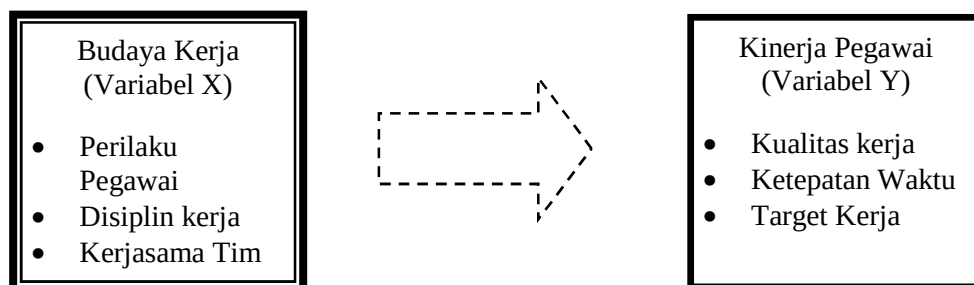
Penelitian oleh Amelia Nani Siregar¹ dan Tri Ratna Saridewi dengan judul Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian. Di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. Secara parsial, pengaruh motivasi terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang. Oleh sebab itu penciptaan budaya kerja yang baik bagi penyuluh pertanian sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Motivasi yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik (motivasi dari dalam diri) dan motivasi ekstrinsik (motivasi karena dorongan dari luar diri). Kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang lebih dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik daripada intrinsik karena mereka bekerja untuk kebutuhan berprestasi.

Hubungan dari kedua variabel diatas yaitu mengetahui budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan juga dalam indikatornya mengetahui disiplin kerja dalam budaya kerja. Hal yang paling dominan ditunjukkan karyawan dari tingkat

kedisiplinan yang diperlihatkan karyawan dengan datang dan pulang kerja tepat waktu dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu dengan memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan

2.3 Alur Pikir

Dari penjelasan diatas penulis memiliki pemikiran dan penjelasan tentang pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai jurusan administrasi bisnis Politeknik Negeri Manado yaitu sebagai berikut;



Gambar 1 Alur Pikir Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu budaya kerja (X) yang merupakan tingkatan baik-buruknya sajian yang diberikan oleh pegawai di jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi tiga indikator yaitu perilaku pegawai, disiplin kerja, dan kerjasama tim.

Variabel Y yaitu kinerja pegawai pada jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado yang dipengaruhi oleh nilai-nilai dari budaya kerja yang dilakukan dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya. Jika budaya kerja baik maka akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien yang meliputi tiga indikator yaitu kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, dan target kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Waktu Penelitian

Yang menjadi objek penelitian yaitu pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado, yang beralamat Kampus Politeknik Buha Kairagi Manado. Waktu penelitian selama 4 (empat) bulan mulai dari bulan februari sampai juni 2015.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Rosdy Ruslan mengemukakan metode sebagai kegiatan ilmiah yang berhubungan dengan cara kerja dalam memahami suatu subjek maupun objek penelitian dalam upaya menemukan suatu jawaban secara ilmiah dan keabsahannya dari sesuatu yang diteliti.

<http://www.seputarpengetahuan.com/2015/02/15-pengertian-metode-dan-metodologi.html> (di akses pada 30-07-2015/18.58)

Metode penelitian yang digunakan, metode kualitatif yaitu menjelaskan aktifitas dan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan pegawai, dan melakukan survei langsung kepada pegawai Jurusan Administrasi Bisnis. Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini mengenai pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Jurusan Adm. Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Menurut Sukmadinata (2005) dasar penelitian kualitatif adalah konstruktivisme yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu. Peneliti kualitatif percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat

ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka (Danim, 2002). Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian arti atau pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2005). Ada lima ciri karakteristik metode penelitian kualitatif yaitu;

1. Menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data

Penelitian kualitatif menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data. Peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam suatu situasi sosial merupakan kajian utama penelitian kualitatif. Peneliti pergi ke lokasi tersebut, memahami dan mempelajari situasi. Studi dilakukan pada waktu interaksi berlangsung di tempat kejadian. Peneliti mengamati, mencatat, bertanya, menggali sumber yang erat hubungannya dengan peristiwa yang terjadi saat itu. Hasil-hasil yang diperoleh pada saat itu segera disusun saat itu pula. Apa yang diamati pada dasarnya tidak lepas dari konteks lingkungan di mana tingkah laku berlangsung.

2. Memiliki sifat deskriptif analitik

Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif analitik. Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk dan angka-angka. Peneliti segera melakukan analisis data dengan

memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya (tidak ditransformasi dalam bentuk angka). Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif. Hakikat pemaparan data pada umumnya menjawab pertanyaan-pertanyaan mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi. Untuk itu peneliti dituntut memahami dan menguasai bidang ilmu yang ditelitinya sehingga dapat memberikan justifikasi mengenai konsep dan makna yang terkandung dalam data.

3. Tekanan pada proses bukan hasil

Tekanan penelitian kualitatif ada pada proses bukan pada hasil. Data dan informasi yang diperlukan berkenaan dengan pertanyaan apa, mengapa, dan bagaimana untuk mengungkap proses bukan hasil suatu kegiatan. Apa yang dilakukan, mengapa dilakukan dan bagaimana cara melakukannya memerlukan pemaparan suatu proses mengenai fenomena tidak dapat dilakukan dengan ukuran frekuensinya saja. Pertanyaan di atas menuntut gambaran nyata tentang kegiatan, prosedur, alasan-alasan, dan interaksi yang terjadi dalam konteks lingkungan di mana dan pada saat mana proses itu berlangsung. Proses alamiah dibiarkan terjadi tanpa intervensi peneliti, sebab proses yang terkontrol tidak akan menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Peneliti tidak perlu mentransformasi data menjadi angka untuk menghindari hilangnya informasi yang telah diperoleh. Makna suatu proses dimunculkan konsep-konsepnya untuk membuat prinsip bahkan teori sebagai suatu temuan atau hasil penelitian tersebut

4. Bersifat induktif

Penelitian kualitatif sifatnya induktif. Penelitian kualitatif tidak dimulai dari deduksi teori, tetapi dimulai dari lapangan yakni fakta empiris. Peneliti terjun ke lapangan, mempelajari suatu proses atau penemuan yang terjadi secara alami, mencatat, menganalisis, menafsirkan dan melaporkan serta menarik kesimpulan-kesimpulan dari proses tersebut. Kesimpulan atau generalisasi kepada lebih luas tidak dilakukan, sebab proses yang sama dalam konteks lingkungan tertentu, tidak mungkin sama dalam konteks lingkungan yang lain baik waktu maupun tempat. Temuan penelitian dalam bentuk konsep, prinsip, hukum, teori dibangun dan dikembangkan dari lapangan bukan dari teori yang telah ada. Prosesnya induktif yaitu dari data yang terpisah namun saling berkaitan.

5. Mengutamakan makna

Penelitian kualitatif mengutamakan makna. Makna yang diungkap berkisar pada persepsi orang mengenai suatu peristiwa. Misalnya penelitian tentang peran kepala sekolah dalam pembinaan guru, peneliti memusatkan perhatian pada pendapat kepala sekolah tentang guru yang dibinanya. Peneliti mencari informasi dari kepala sekolah dan pandangannya tentang keberhasilan dan kegagalan membina guru. Apa yang dialami dalam membina guru, mengapa guru gagal dibina, dan bagaimana hal itu terjadi. Sebagai bahan pembandingan peneliti mencari informasi dari guru agar dapat diperoleh titik-titik temu dan pandangan mengenai mutu pembinaan yang dilakukan kepala sekolah. Ketepatan informasi dari partisipan (kepala sekolah dan guru) diungkap oleh

peneliti agar dapat menginterpretasikan hasil penelitian secara sah dan tepat.

Berdasarkan ciri di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif tidak dimulai dari teori yang dipersiapkan sebelumnya, tapi dimulai dari lapangan berdasarkan lingkungan alami. Data dan informasi lapangan ditarik maknanya dan konsepnya, melalui pemaparan deskriptif analitik, tanpa harus menggunakan angka, sebab lebih mengutamakan proses terjadinya suatu peristiwa dalam situasi yang alami. Generalisasi tak perlu dilakukan sebab deskripsi dan interpretasi terjadi dalam konteks dan situasi tertentu. Realitas yang kompleks dan selalu berubah menuntut peneliti cukup lama berada di lapangan. <http://belajarpikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/> (di akses pada 30-07-2015/18.00 WITA)

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis data yang digunakan penulis adalah :

Menurut cara memperolehnya

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri atau seorang atau suatu organisasi langsung dari obyeknya. Data primer, data yang diperoleh langsung dari hasil pengamatan selama praktek kerja lapangan mengenai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
2. Data sekunder yaitu data yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik

secara komersial maupun non komersial. Data sekunder, data pendukung dalam penulisan yang diperoleh dari buku – buku penunjang, internet dan referensi yang berkaitan dengan judul yang diangkat penulis.

Menurut sumbernya :

Data internal adalah data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan dalam suatu organisasi, misalnya data SKP dan absen dari pegawai serta hasil pencapaian kerja yang telah dicapai.

<http://wahyubudiutami.blogspot.com/2012/11/jenis-jenis-data.html> (di akses pada 30-07-2015/20.20 WITA).

3.3.2. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam metode ilmiah. Pengumpulan data menurut Sugiyono (2007) dapat dilakukan dengan berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara dalam upaya mengumpulkan data. Sementara itu, Moh. Nazir (2005) mengemukakan hal yang sama mengenai pengumpulan data yaitu prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data tidak lain adalah suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian.

<http://belajarpsikologi.com/contoh-proposal-skripsi-tesis/> (di akses pada 30-07-2015/19.17 WITA). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu;

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi yang sangat menentukan dalam proses penelitian. Dengan wawancara data yang diperoleh akan lebih

mendalam, karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail. Oleh karena itu dalam pelaksanaan wawancara diperlukan ketrampilan dari seorang peneliti dalam berkomunikasi dengan responden. Seorang peneliti harus memiliki ketrampilan dalam mewawancarai, motivasi yang tinggi, dan rasa aman, artinya tidak ragu dan takut dalam menyampaikan wawancara. Seorang peneliti juga harus bersikap netral, sehingga responden tidak merasa ada tekanan psikis dalam memberikan jawaban kepada peneliti. Secara garis besar ada dua macam pedoman wawancara, yaitu:

- 1) Pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Dalam hal ini perlu adanya kreativitas pewawancara sangat diperlukan, bahkan pedoman wawancara model ini sangat tergantung pada pewawancara.
- 2) Pedoman wawancara terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai check-list. Pewawancara hanya tinggal memberi tanda v (check).

2. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian. Menurut Masri Singarimbun, pada penelitian survai, penggunaan angket merupakan hal yang paling pokok untuk pengumpulan data di lapangan. Hasil kuesioner inilah yang akan diangkakan (kuantifikasi), disusun tabel-tabel dan dianalisa secara statistik untuk menarik kesimpulan penelitian. Angket yang digunakan yaitu angket terbuka, dimana responden diberi kebebasan untuk menjawab

atau angket semi terbuka, yaitu jawaban pertanyaan sudah diberikan oleh peneliti, tetapi diberi kesempatan untuk menjawab sesuai kemauan responden.

3. Observasi

Agar observasi yang dilakukan oleh peneliti memperoleh hasil yang maksimal, maka perlu dilengkapi format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Dalam pelaksanaan observasi, peneliti bukan hanya sekedar mencatat, tetapi juga harus mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian ke dalam suatu skala bertingkat. Hasil pengamatan dari masing-masing individu akan berbeda, disinilah diperlukan sikap kepekaan calon peneliti tentang realitas diamati. Boleh jadi menurut orang lain realitas yang kita amati, tidak memiliki nilai dalam kegiatan penelitian, akan tetapi menurut kita hal tersebut adalah masalah yang perlu diteliti. Observasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu observasi partisipasi dan non-partisipan. Observasi partisipasi dilakukan apabila peneliti ikut terlibat secara langsung, sehingga menjadi bagian dari kelompok yang diteliti. Sedangkan observasi non partisipan adalah observasi yang dilakukan dimana peneliti tidak menyatu dengan yang diteliti, peneliti hanya sekedar sebagai pengamat. Menurut Nasution, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan observasi, antara lain:

- 1) Harus diketahui dimana observasi dapat dilakukan, apakah hanya ditempat-tempat pada waktu tertentu atau terjadi diberbagai lokasi?

- 2) Harus ditentukan siapa-siapa sajakah yang dapat diobservasi, sehingga benar-benar representatif?
- 3) Harus diketahui dengan jelas data apa yang harus dikumpulkan sehingga relevan dengan tujuan penelitian.
- 4) Harus diketahui bagaimana cara mengumpulkan data, terutama berkaitan dengan izin pelaksanaan penelitian.
- 5) Harus diketahui tentang cara-cara bagaimana mencatat hasil observasi.

<http://expresisastra.blogspot.com/2013/10/jenis-dan-teknik-atau-metode.html> (di akses pada 30-07-2015/20.00 WITA).

3.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu budaya kerja (X) yang merupakan tingkatan baik-buruknya sajian yang diberikan oleh pegawai di jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi 3 (tiga) indikator yaitu;

1. Perilaku pegawai, yaitu melihat perilaku yang sering dilakukan untuk menghadapi dosen atau mahasiswa apabila ada yang diperlukan
2. Disiplin kerja, yaitu melihat ketepatan waktu datang ke kantor dan disiplin waktu kerja, berada di tempat pada saat jam kerja.

3. Kerjasama tim, yaitu melihat pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan sehingga pekerjaan berjalan dengan baik dan tepat waktu

Variabel Y yaitu kinerja pegawai pada jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado yang dipengaruhi oleh nilai-nilai dari budaya kerja yang dilakukan dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya. Jika budaya kerja baik maka akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien yang meliputi 3 (tiga) indikator yaitu;

1. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai jurusan administrasi bisnis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya setiap hari.
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai
3. Target kerja, pekerjaan yang telah diberikan harus mampu menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu

3.6 Analisa Data

Menurut pendapat Moleong (2007:6), bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik (utuh) dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah, serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah yang salah satunya bermanfaat untuk keperluan meneliti dari segi prosesnya.

Moleong (2007:9) kembali menjelaskan, dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama dengan menggunakan metode penelitian yang meliputi pengamatan, wawancara,

dan penelaan dokumen. Data-data yang akan dikumpulkan berupa kata-kata dan gambar. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan secara sederhana, bahwa metode penelitian ini berusaha mendeskripsikan objek penelitian berdasarkan data dan fakta sebenarnya, serta menganalisisnya melalui konsep-konsep yang telah dikembangkan sebelumnya dengan peneliti sebagai instrumen itu sendiri dalam memecahkan permasalahan.

Dalam hal ini penulis menggunakan metode analisa deskriptif yang merupakan analisa yang memberikan gambaran mengenai masalah yang ada, juga mampu menjelaskan kondisi yang ada, dan dapat menjelaskan keadaan dalam langkah-langkah perkembangannya pada Jurusan Administrasi Bisnis, serta mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang telah dipelajari pada saat kuliah di Politeknik Negeri Manado.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan



Gambar 2 Kantor Pusat Politeknik Negeri Manado

4.1.1 Sejarah Politeknik Negeri Manado

Politeknik merupakan lembaga pendidikan tinggi yang dilahirkan karena kebutuhan dunia usaha akan tenaga kerja yang tidak saja mampu mengerjakan sesuatu dengan terampil, tapi juga mampu untuk mencari solusi bagi masalah yang timbul karena pekerjaan. Ini dimungkinkan oleh komposisi kurikulum yang diatur sedemikian rupa sehingga mahasiswa yang belajar di Politeknik Negeri Manado harus terampil dalam bidang pilihannya, berdisiplin tinggi, mempunyai daya analisa dan kemampuan tinggi yang di butuhkan bagi pengembangan karir dimasa yang akan datang, sehingga tamatannya kelak menjadi profesional yang tangguh mampu bersaing baik secara regional, nasional maupun internasional.

Politeknik Negeri Manado merupakan salah satu dari 26 Politeknik Negeri yang ada di Indonesia dengan 6 jurusan yakni: Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Elektro, Akuntansi, Administrasi Bisnis, dan Pariwisata. Pada saat ini,

karena kebutuhan yang besar, sudah dirintis 2 jurusan baru yang diharapkan menerima mahasiswa baru tahun 2003 yakni jurusan *Underwater Ecotourism* dan *Marketing*.

Langkah demi langkah dalam perjalanan sejarah telah membuktikan bahwa lembaga pendidikan ini terus maju bersama pembangunan baik di tingkat regional, nasional maupun internasional. Kepercayaan dunia industri semakin luas di buktikan oleh berbagai kerjasama yang telah digalang, demikian juga banyak bantuan dana maupun fasilitas datang dari berbagai pihak. Pemerintah juga jeli telah melihat kekuatan dari lembaga pendidikan ini sehingga dorongan terus menerus dilakukan dengan memberikan sokongan dan fasilitas. Hal yang penting juga yakni penyiapan dan penyediaan staf dosen yang terus menerus dan di *upgrade* melalui jalur pendidikan, seperti training-training jangka pendek dan jangka panjang baik di dalam negeri maupun di luar negeri, seperti pendidikan formal S2, S3 dalam dan luar negeri. Dengan demikian semuanya ini menempatkan Politeknik Negeri Manado mempunyai keunggulan komparatif yang manfaatnya dinikmati oleh mahasiswa.

Politeknik Negeri Manado secara formal mulai menyelenggarakan pendidikan pada tingkat Diploma II sejak tahun 1987 dengan 4 jurusan jurusan masing-masing: jurusan Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Elektro, dan Tata Niaga. Pada tahun 1991, melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 0313/0/1991 tetanggal 6 Juni 1991, Politeknik Negeri Manado meyenggarakan Program Pendidikan untuk 5 Jurusan yakni: Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Elektro, Akuntansi, dan Administrasi Niaga.

Selanjutnya Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdikbud Nomor: 251/DIKTI/KEP/1993 tertanggal 03 Mei 1993, Politeknik Negeri Manado menyelenggarakan Progam Studi Diploma III untuk jurusan Akuntansi dan Administrasi Niaga. Tahun 1998 dengan di keluarkannya Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdikbud Nomor: 308/DIKTI/KEP/1998 maka jurusan Teknik Sipil, Teknik Elektro, dan Teknik Mesin di tingkatkan statusnya dari Diploma II ke Diploma III. Dengan berkembang pesatnya permintaan maupun kebutuhan di Sulawesi Utara untuk lulusan-lulusan yang akan melanjutkan pendidikan tertinggi maka Politeknik Negeri Manado menambah satu jurusan lagi yang baru yaitu jurusan Pariwisata, untuk menunjang pariwisata dunia. Adapun jurusan Pariwisata dibuka sejak tahun 1998 berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdikbud Nomor: 252/DIKTI/KEP/1998. Politeknik Negeri Manado dahulu di bawah institusi Universitas Sam Ratulangi sejak berdirinya tahun 1987, kemudian Politeknik berpisah dengan Universitas Sam Ratulangi Manado menjadi Politeknik Mandiri sejak tahun 1999 berdasarkan Surat Keputusan Mendikbud nomor: 016/O/1999 tanggal 18 Januari 1999.

Selanjutnya mantan-mantan direktur dan direktur yang memimpin Politeknik Negeri Manado adalah sbb:

- | | | |
|----|---------------------------------|--------------------|
| a. | Prof. Dr. Ir. Ruddy Tenda | (1987 - 1994) |
| b. | Prof. Ir. Bonnie F. Siompie, MS | (1994 - 1998) |
| c. | Ir. Marhany V.P. Pua | (1998 - 2003) |
| d. | Nixon Munaiseche, SE | (2003 - 2008) |
| e. | Ir. Jemmy Rangan, MT | (2008 - sekarang) |

4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan

Proses globalisasi yang penuh tantangan telah menimbulkan persaingan antar bangsa semakin tajam terutama dalam bidang ekonomi dan bidang ilmu pengetahuan serta teknologi. Pengaruh pasar global tersebut sudah mulai dirasakan, dan bila pasar global sudah sungguh berlaku akan semakin banyak saingan tenaga kerja di Indonesia sehingga secara substansial telah terjadi perubahan paradigma pada sistem pendidikan nasional. Dalam situasi seperti itu lulusan Politeknik Negeri Manado akan bersaing dalam mencari pekerjaan dan mengembangkan profesi mereka dengan tenaga lulusan asing. Oleh karena itu sistem pendidikan harus mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan.

Sesuai dengan perubahan dalam paradigma tersebut, maka Visi Politeknik Negeri manado tahun 2008-2013 ialah: "Politeknik Menjadi Penyelenggara Pendidikan Vokasi Terkemuka Dalam Menghasilkan Sumberdaya Manusia yang Memenuhi Standar Kompetensi Global Serta Menjadi Pusat Pelatihan Dan Penerapan Teknologi."

Visi dapat terwujud menjadi kenyataan, ditetapkan Misi Politeknik Negeri Manado, yang menggambarkan program dan kegiatan yang harus dilaksanakan. Misi ini memperlihatkan kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi oleh organisasi, siapa yang memiliki kebutuhan tersebut dan bagaimana organisasi memenuhi kebutuhannya. Misi Politeknik Negeri Manado ditetapkan sebagai berikut :

- a. Mengembangkan mutu layanan program pendidikan diploma secara profesional untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing sesuai standar kompetensi nasional dan internasional.
- b. Mengembangkan dan memberdayakan potensi tenaga kependidikan secara berkelanjutan.
- c. Mengembangkan potensi manajemen institusi yang profesional berdasarkan prinsip *Good Governance*.
- d. Meningkatkan dan mengembangkan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- e. Mengembangkan potensi sarana dan prasarana institusi secara berkelanjutan.
- f. Mendorong serta meningkatkan penelitian dan pengabdian pada masyarakat menuju peningkatan produktivitas pada masyarakat.
- g. Meningkatkan hubungan kemitraan dengan dunia industri serta pemerintah daerah dalam rangka pemberdayaan jasa pendidikan dan pelatihan.
- h. Melalui misi yang telah ditetapkan Politeknik Negeri Manado sebagai program penyelenggara program pendidikan diploma berkualitas mempunyai arah sebagai berikut :
 - 1) Mengembangkan mutu layanan program pendidikan diploma secara profesional untuk menghasilkan sumberdaya manusia sesuai standar kompetensi nasional/global dan bermoral terpuji.
 - 2) Memberdayakan dan mengembangkan potensi pendidikan vokasi secara berkelanjutan.

- 3) Memberdayakan dan mengembangkan potensi manajemen institusi yang profesional dan berkelanjutan berdasarkan prinsip *good governance*, akuntabel, demokratis dan partisipatif.
- 4) Menawarkan program pendidikan tinggi diploma yang lebih luas dengan kualifikasi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- 5) Memberdayakan dan mengembangkan potensi sarana dan prasarana fisik institusi secara terpadu dan *up to date*.
- 6) Mendorong pelaksanaan penelitian terapan dan pengabdian pada masyarakat dalam rangka peningkatan kemampuan profesional staf, dan peningkatan produktivitas serta efisiensi produk atau jasa yang dihasilkan masyarakat.
- 7) Membangun hubungan kemitraan yang kuat dengan dunia industri dalam rangka memberdayakan jasa pendidikan dan pelatihan.

Dengan arah yang telah ditetapkan Politeknik Negeri Manado yang telah disebutkan di atas, Politeknik Negeri Manado mempunyai tujuan yang diharapkan dapat di capai atau dihasilkan dalam melaksanakan perencanaan strategis periode 2005-2008 sebagai berikut:

- 1) Terciptanya sistem pelayanan jasa pendidikan dan pengajaran berbasis akuntabilitas kinerja.
- 2) Terciptanya suasana kehidupan kampus dalam nuansa akademik produktif dan konstruktif dalam gagasan dan prestasi.
- 3) Terciptanya mutu/kompetensi sesuai standar yang berlaku.
- 4) Membangun daya saing lulusan di dunia kerja.

- 5) Meningkatkan kemampuan profesi tenaga pengajar dalam proses layanan pendidikan dan pengajaran dengan fokus layanan prima (*excellence service*).
- 6) Terciptanya efektifitas dan efisiensi proses pendidikan dan pengajaran berbasis teknologi multimedia.
- 7) Terciptanya pelayanan jasa administrasi yang handal dalam mendukung penyelenggaraan Tri Darma Perguruan Tinggi dengan mengedepankan *Information Technology* (IT) dan *Education Management Information System* (EMIS).
- 8) Terciptanya suasana lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan demi peningkatan kerja.
- 9) Terciptanya sejumlah program studi pilihan yang dibarengi program publisitas dalam rangka mendorong minat masuk mahasiswa, serta menghasilkan lulusan yang sesuai kebutuhan industri.
- 10) Terciptanya proses manajerial yang baik melalui pengembangan sistem informasi manajemen.
- 11) Mendorong terciptanya dan tersedianya data dan informasi yang mutakhir, akurat, cepat dan terpercaya dalam rangka pengambilan keputusan manajemen.
- 12) Terciptanya organisasi yang sehat melalui kejelasan arah pengembangan institusi, dalam perencanaan strategi jangka panjang, kemampuan kepemimpinan dengan komitmen peningkatan kualitas.

- 13) Terciptanya mutu penelitian terapan dalam mendorong produktifitas, efisiensi, mutu produk dan jasa masyarakat.
- 14) Terciptanya kerjasama yang mampu memberikan kontribusi yang saling menguntungkan, meningkatkan pendapatan sebagai akibat dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi institusi (*Income Generating Activities*).

4.1.3 Sumber Daya Politeknik Negeri Manado

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Politeknik Negeri Manado terdiri dari: pegawai tenaga administrasi yang terdiri dari tenaga administrasi dan tenaga teknis pada bidang tertentu dan tenaga laboratorium, seperti tenaga teknis arsip, tenaga teknis komputer dan tenaga teknis listrik dan mekanik, di samping itu ada tenaga fungsional perpustakaan. Tenaga pengajar (dosen), sebagai ujung tombak proses pendidikan belajar mengajar dalam melaksanakan tugasnya, di bedakan pada tenaga pengajar aktif mengajar dan tenaga pengajar yang melaksanakan tugas belajar. Keadaan staf pengajar atau dosen Politeknik Negeri Manado seluruhnya berjumlah 307 orang dengan rincian sebagai berikut, dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Keadaan Dosen Menurut Jurusan

N o	JURUSAN	GOLONGAN														Ttl
		IIIa		IIIb		IIIc		IIId		Iva		Ivb		IVc		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1	Tek. Sipil	6	6	11	3	8	3	9	5	8	-	3	2	-	-	66
2	Tek. Elektro	5	2	12	6	14	3	10	2	4	-	-	-	-	-	61
3	Tek. Mesin	2	1	2	4	8	2	5	1	5	-	3	-	-	-	33
4	Akuntansi	5	4	6	6	-	3	3	5	10	2	3	5	-	4	60
5	Adm. Bisnis	-	2	3	5	2	3	3	2	3	8	4	5	1	-	41
6	Pariwisata	6	2	9	11	2	6	2	3	4	1	-	-	-	1	46
	JUMLAH	24	17	43	35	34	20	32	18	34	11	13	12	1	5	307

Sumber: Politeknik Negeri Manado Dalam Angka, 2009

Pada Tabel menunjukkan bahwa jumlah dosen pada jurusan Teknik Sipil paling besar yakni sebesar 66 orang, sedangkan yang paling sedikit adalah jurusan Teknik Mesin hanya sebanyak 33 orang. Seluruh jurusan (Teknik Sipil, Teknik Elektro, Teknik Mesin, Akuntansi, Administrasi Bisnis dan Pariwisata) berjumlah 307 orang. Staf dosen yang paling banyak berada pada golongan IIIa & IIIb yakni sebanyak 119 orang sedangkan yang paling sedikit berada pada golongan IVc hanya sebanyak 1 orang. Sementara sebanyak 174 orang dosen berada pada golongan IIIc – IVb ini berarti bahwa sebagian besar dosen telah memiliki gaji dan tunjangan yang memadai karena berada di atas golongan IIIa.

Keadaan staf dosen menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Keadaan Dosen Menurut Tingkat Pendidikan

JURUSAN	D-IV			S1			S2			TTL
	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	
TEKNIK SIPIL	9	2	11	19	11	21	17	8	25	66
TEKNIK ELEKTRO	15	5	20	24	7	31	6	4	10	61
TEKNIK MESIN	6	2	8	15	4	19	3	2	5	33
AKUNTANSI	-	-	-	21	20	41	6	13	19	60
ADM. BISNIS	-	-	-	9	15	24	7	10	17	41
PARIWISATA	-	-	-	17	17	34	5	6	11	46
	31	9	40	105	74	179	44	43	87	307

Sumber: Politeknik Negeri Manado dalam Angka, 2009

Pada Tabel menunjukkan bahwa paling banyak dosen yakni sebanyak 219 orang memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (Sarjana), sedangkan paling sedikit yakni sebanyak 87 orang dosen memiliki tingkat pendidikan Strata 2 (Magister). Ini berarti bahwa tingkat pendidikan setiap dosen di Politeknik Negeri Manado telah berada setingkat di atas peserta didiknya (mahasiswa).

4.1.4 Struktur Organisasi

Berdasarkan Keputusan Mendiknas No. 139/O/2002 tentang pendidikan tinggi, bahwa unsur perguruan tinggi terdiri:

- a. Dewan Penyantun
- b. Unsur Pimpinan.
- c. Unsur Tenaga Pengajar / Dosen.
- d. Senat Perguruan Tinggi.

- e. Unsur Pelaksana Akademik, yang terdiri dari: bidang pendidikan, bidang penelitian, dan bidang pengabdian pada masyarakat.
- f. Unsur Pelaksana Administrasi.
- g. Unsur Penunjang dan Pelaksana yang meliputi: perpustakaan, laboratorium, bengkel, pusat komputer dan bentuk lainnya yang mendukung penyelenggaraan pendidikan akademik dan profesional perguruan tinggi.

Sedangkan pada struktur organisasi tersebut di atas, tetap mengacu pada Keputusan Mendiknas No. 139/O/2002, di mana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dewan Penyantun, terdiri dari tokoh-tokoh masyarakat yang mempunyai akses dalam ikut serta mengasuh dan membantu permasalahan perguruan tinggi dan anggotanya diangkat oleh pimpinan perguruan tinggi.
- 2) Senat Perguruan Tinggi, beranggotakan pimpinan perguruan tinggi, Ketua Jurusan, dan Wakil Dosen yang merupakan badan normatif serta perwakilan tertinggi pada perguruan tinggi yang memiliki tugas dalam merumuskan kebijakan akademik, menilai pertanggungjawaban pimpinan perguruan tinggi dan kebijakan yang di tetapkan memberikan pertimbangan dalam usulan calon-calon Direktur yang akan diusulkan.
- 3) Direktur sebagai unsur pimpinan, penanggung jawab utama perguruan tinggi, melakukan arahan kebijakan umum, menetapkan peraturan dan tolak ukur penyelenggaraan pendidikan tinggi atas dasar keputusan senat perguruan tinggi, seperti penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, membina tenaga pendidikan, mahasiswa dan tenaga administrasi.

- 4) Pembantu Direktur, bertanggung jawab atas semua kegiatannya kepada Direktur sesuai bidangnya, Pembantu Direktur I bidang penyelenggaraan akademik, Pembantu Direktur II bidang penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan dan Pembantu Direktur III, bidang kemahasiswaan, menyelenggarakan dan bimbingan kegiatan ekstra kurikuler mahasiswa dan pelayanan kesejahteraan mahasiswa serta Pembantu Direktur IV bidang perencanaan, pengembangan dan kerjasama.
- 5) BAAK, merupakan unsur pelaksanaan teknis dalam bidang penyelenggaraan akademik dan sistem informasi mahasiswa.
- 6) BAUK, merupakan unsur pelaksana kegiatan administrasi umum dan keuangan.
- 7) UPPM, unsur pelaksana teknis di perguruan tinggi bidang penyelenggaraan kegiatan pengabdian pada masyarakat yang berupa kerjasama penyuluhan, bimbingan dan lain-lainnya serta mengusahakan mengendalikan sumber daya yang ada dan di perlukan.
- 8) Jurusan dipimpin oleh seorang ketua jurusan, sebagai unsur pelaksana bidang penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, membina tenaga pendidik dan mahasiswa serta tenaga administrasi di jurusan dan bertanggung jawab kepada Direktur.
- 9) Unit pelaksana teknis (UPT), dibentuk untuk membantu pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan akademik. Penyelenggaraannya di pimpin oleh seorang kepala dan bertanggung jawab kepada Direktur.

4.2 Hasil Analisa

4.2.1 Karakteristik Informan

Penelitian ini dilaksanakan pada Jurusan Administrasi Bisnis Polteknik Negeri Manado. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan diuraikan gambaran umum informan dalam penelitian ini. Informan terbagi dalam beberapa kelompok kerja. Dari data yang diperoleh, terdapat beberapa karakteristik yang penulis angkat seperti karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lamanya bekerja.

1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut akan diuraikan karakteristik informan berdasarkan yang ada pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado seperti yang dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3

Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah Informan
1	Pria	7
2	Wanita	5
Jumlah		12

Sumber : Hasil Pengamatan Data 2015

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa informan penelitian adalah pria yang berjumlah 7 orang dan wanita 5 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah informan pria dalam penelitian ini lebih banyak dari wanita.

2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 4

Karakteristik Informan Berdasarkan Umur

Nomor	Umur	Jumlah Informan
1	<20	0
2	21-30	0
3	31-40	5
4	>40	7
Jumlah		12

Sumber : Hasil Pengamatan Data 2015

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa informan penelitian adalah yang berumur 31-40 berjumlah 5 orang dan yang berumur >40 berjumlah 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah informan yang berumur >40 lebih banyak dalam penelitian ini.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5

Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan

Nomor	Pendidikan	Jumlah Informan
1	SMA	5
2	D1	0
3	D3	0
4	S1	7
5	S2	0
Jumlah		12

Sumber : Hasil Pengamatan Data 2015

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa informan penelitian yang tingkat pendidikan SMA berjumlah 5 orang dan tingkat pendidikan S1 berjumlah 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah informan S1 lebih banyak lebih dalam penelitian ini.

4. Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel 6

Karakteristik Informan Berdasarkan Lamanya Bekerja

Nomor	Lamanya Bekerja	Jumlah Informan
1	1-5 Tahun	0
2	6-10 Tahun	5
3	11-15 Tahun	3
4	16-20 Tahun	0
5	>20 Tahun	4
Jumlah		12

Sumber : Hasil Pengamatan Data 2015

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa informan penelitian lamanya bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 5 orang, bekerja selama 11-15 tahun 3 orang dan bekerja selama >20 tahun berjumlah 5 orang. Dapat disimpulkan bahwa bekerja selama 6-10 tahun lebih banyak, tapi ada juga yang bekerja sudah >20 tahun.

4.2.2 Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado

1 Budaya Kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado

Berdasarkan hasil analisa menggunakan data kualitatif yang telah diperoleh, dapat dilihat dari jumlah data yang ada sebanyak 12 informan. Maka dari 12 informan tersebut akan diuraikan jawaban-jawaban tiap pertanyaan mengenai budaya kerja yang ada dengan indikator perilaku pegawai, disiplin kerja, dan kerjasama tim pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Dapat dilihat dalam tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 7
Tanggapan Informan Mengenai Perilaku Pimpinan

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Baik	1	8,3
B	Baik	10	83,4
C	Cukup Baik	1	8,3
D	Kurang Baik	-	-
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan ini bahwa 12 informan yang ada dan menjawab A sebanyak 1 orang dengan jawaban sangat baik dengan presentase 8,3%, yang menjawab B berjumlah 10 orang dengan jawaban baik dan presentasenya 83,4%, dan yang menjawab C berjumlah 1 orang dengan jawaban cukup baik dan presentase 8,3%. Perilaku seorang pimpinan mempengaruhi pekerjaan dari setiap pegawai yang ada, namun dari jawaban yang ada lebih banyak mengatakan perilaku pimpinan baik sehingga tidak menghambat kinerja pegawai, tetapi ada pula yang menjawab sangat baik perilaku pimpinan, dan adapula yang menjawab cukup baik. Maka perilaku pimpinan pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado sudah baik, sehingga perlu dipertahankan agar pekerjaan berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 8

Tanggapan Informan Mengenai Perilaku terhadap Pimpinan

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Baik	1	8,3
B	Baik	11	91,7
C	Cukup Baik	-	-
D	Kurang Baik	-	-
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan ini bahwa 12 informan yang ada yang menjawab A berjumlah 1 orang dengan jawaban sangat baik dan presentase 8,3% dan yang menjawab B berjumlah 11 orang dengan jawaban baik dan presentase 91,7%. Dalam jawaban ini pula ada beberapa alasan mengapa mereka menjawab baik dalam merespon perintah pimpinan yaitu;

4 informan mengatakan :

“karena tugas harus diselesaikan pada waktunya”

“karena kita sebagai bawahan harus menuruti dan mendengar apa yang diperintakan dan karena itu sudah menjadi tugas dan tanggungjawab sebagai staf”

“menerima perintah pimpinan dengan senang hati”

“sebagai bawahan harus melakukan perintah pimpinan”

Dari data diatas menunjukkan bahwa dalam menanggapi perintah pimpinan para pegawai menunjukkan perilaku yang baik karena itu adalah tugas dan tanggung jawab sebagai bawahan. Hal ini sudah dikatakan baik dalam meresponi perintah pimpinan, namun perlu dipertahankan dan mengurangi atau menghilangkan perilaku-perilaku yang kurang baik terhadap pimpinan dan juga terhadap sesama rekan kerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Tabel 9

Tanggapan Informan Mengenai Perilaku Dosen dalam Berkomunikasi

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Baik	3	25
B	Baik	9	75
C	Cukup Baik	-	-
D	Kurang Baik	-	-
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk jawaban ini bahwa 12 informan yang ada yang menjawab A dengan jawaban sangat baik berjumlah 3 orang dengan presentase 25%, dan yang menjawab B dengan jawaban baik berjumlah 9 orang dengan presentase 75%. Adapula alasan kenapa informan menjawab sangat baik dalam perilaku dosen dalam berkomunikasi dengan para pegawai yaitu “*cara menyampaikan/tindakan sangat baik ketika berkomunikasi*” selain alasan menjawab sangat baik, adapula beberapa alasan informan mengapa menjawab baik dalam berkomunikasi dengan dosen yaitu :

3 informan mengatakan

“karena staf administratif dan staf dosen saling menghormati dan sejalan”

“karena cukup akrab dengan dosen”

“saling memberikan pengertian dan pemahaman”

Dari data diatas menunjukkan bahwa perilaku dosen dalam berkomunikasi dengan dosen sudah baik dengan beberapa alasan dari informan yang mendukung mengapa perilaku dosen baik dalam berkomunikasi dengan pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Dilihat dari data yang ada bahwa sudah terjalin baik budaya kerja yang ada antara dosen dan pegawai sehingga

perlu dipertahankan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab bersama yang dilakukan dengan baik.

Tabel 10
Tanggapan Informan Mengenai Perilaku Berkomunikasi dengan Dosen dan Mahasiswa

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Baik	1	8,3
B	Baik	10	83,4
C	Cukup Baik	1	8,3
D	Kurang Baik	-	-
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 12 informan yang ada yang menjawab A dengan jawaban sangat baik berjumlah 1 orang dengan presentase 8,3%, yang menjawab B dengan jawaban baik berjumlah 10 orang dengan presentase 83,4%, dan yang menjawab C dengan jawaban cukup baik berjumlah 1 orang dengan presentase 8,3%. Dalam menjawab pertanyaan informan memiliki alasan mengapa menjawab baik merespon dalam berkomunikasi dengan dosen dan mahasiswa yaitu :

2 informan mengatakan

“harus menunjukkan pelayanan yang baik terhadap dosen dan mahasiswa” dan “agar terjalin hubungan baik antara pegawai, dosen dan juga mahasiswa.

Adapula alasan informan yang menjawab cukup baik dalam merespon komunikasi dengan dosen dan mahasiswa yaitu *“karena harus membina hubungan baik dikelas dan diluar kelas”*.

Dalam merespon komunikasi dengan dosen dan mahasiswa tergantung dari perilaku seseorang, namun dalam jawaban informan diatas perilaku pegawai

dalam merespon komunikasi dengan dosen dan mahasiswa sudah baik, namun perlu dipertahanan sehingga hubungan dalam jurusan Administrasi Bisnis berjalan dengan baik.

Dalam ini, dapat dilihat hal-hal apa saja yang perlu dilakukan untuk membangun sikap dan perilaku pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Dalam jawaban ini bisa melihat jawaban informan sebagai berikut :

“bertanggung jawab dengan pekerjaan, membantu teman pegawai dalam kesulitan diwaktu pekerjaan menumpuk, saling memberi motivasi dan semangat, menyediakan sarana & prasarana yang diperlukan pegawai, harus ada perlakuan yang sama dalam rekap kehadiran pegawai dan diadakan pelatihan komputer”

3 informan mengatakan “Adanya komunikasi yang baik”

2 informan mengatakan “perlunya disiplin kerja dan membangun kerjasama yang baik dalam pekerjaan”

Dapat dilihat dari jawaban-jawaban informan perlu adanya perbaikan dalam sikap dan perilaku karena masih banyak hal-hal yang perlu dilakukan sehingga sikap dan perilaku lebih baik yang terurai dalam jawaban pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado sehingga tidak menghambat pekerjaan satu dengan yang lain. Dalam jawaban ini yang menonjol menggambarkan bahwa perlu adanya komunikasi yang baik antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Dalam budaya kerja berkomunikasi dengan sesama pegawai itu sangat perlu karena mempengaruhi pekerjaan pegawai.

Tabel 11
Tanggapan Informan Mengenai Disiplin Kerja Pegawai

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Baik	-	-
B	Baik	3	25
C	Cukup Baik	6	50
D	Kurang Baik	3	25
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 12 informan yang ada yang menjawab B dengan jawaban baik berjumlah 3 orang dengan presentase 25%, yang menjawab C dengan jawaban cukup baik berjumlah 6 orang dengan presentase 50%, dan yang menjawab D dengan jawaban kurang baik berjumlah 3 orang dengan presentase 25%. Dalam pertanyaan mengenai disiplin pegawai dapat dilihat melalui tabel diatas, selain dari tabel diatas dapat dilihat pula alasan informan mengapa menjawab cukup baik yaitu

“sebagian tidak disiplin dalam pekerjaan ketika diberi tanggung jawab, masih ada ketidaknyamanan dalam pekerjaan dan tidak ada keadilan, ada yang rajin ada yang malas dan ada pula yang tidak ada kerja”.

Dalam jawaban ini juga ada alasan informan menjawab kurang baik disiplin pegawai jurusan Administrasi Bisnis yaitu

“karena ada yang datang kantor hanya untuk duduk-duduk dan tidak kreatif”.

Dalam disiplin kerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis dikatakan cukup baik karena dapat dilihat dari alasan-alasan dari beberapa informan yaitu perlu adanya pembenahan mengenai disiplin pegawai sehingga pekerjaan bisa berjalan lancar dan baik.

Tabel 12

Tanggapan Informan Mengenai Kerjasama Tim Pegawai

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Baik	1	8,3
B	Baik	3	25
C	Cukup Baik	7	58,4
D	Kurang Baik	1	8,3
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 12 informan yang ada yang menjawab A dengan jawaban sangat baik berjumlah 1 orang dengan presentase 8,3%, yang menjawab B dengan jawaban baik berjumlah 3 orang dengan presentase 25%, dan yang menjawab C dengan jawaban cukup baik berjumlah 7 orang dengan presentase 58,4% dan D dengan jawaban kurang baik berjumlah 1 orang dengan presentase 8,3%. Dalam pertanyaan nomor tujuh mengenai kerjasama tim pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado adapula alasan mengapa informan menjawab dari pertanyaan yang ada yaitu :

4 informan mengatakan

“yang lain baik dan yang lain tidak”

“masih ada yang saling blok dan tidak ada menunjang pekerjaan”

“tetapi sebagian hanya bertumpuh pada beberapa orang saja”

“pembagian tugas yang tidak merata”

Dalam kerjasama tim pegawai pada jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado dikatakan cukup baik, karena melihat dari tabel di atas lebih banyak informan mengatakan bahwa cukup baik. Dalam pengamatan penulis sesuai dengan jawaban dari informan bahwa perlu adanya pertimbangan dari setiap pegawai agar supaya kerjasama tim bisa terlaksana tanpa ada halangan. Perlu adanya perubahan seperti yang di uraikan oleh informan dalam kerjasama

tim di atas, dan menunjukkan sikap yang baik dalam bekerjasama dalam tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan.

2. Kinerja Kerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan data kualitatif yang telah diperoleh, dapat dilihat dari jumlah data yang ada sebanyak 12 informan dengan jawaban sebagai berikut;

Tabel 13

Tanggapan Informan Mengenai Kualitas Kerja Pegawai

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Baik	1	8,3
B	Baik	3	25
C	Cukup Baik	7	58,4
D	Kurang Baik	1	8,3
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 12 informan yang ada, yang menjawab A berjumlah 1 ornnng dengan jawaban sangat baik dengan presentase 8,3%, menjawab B berjumlah 3 orang dengan jawaban baik dalam presentase 25%, sedangkan yang menjawab C berjumlah 7 orang dengan jawaban cukup baik dalam presentase 58,4%, dan yang menjawab D kurang baik berjumlah 1 orang dengan presentase 8,3%. Dalam pertanyaan nomor delapan tentang kualitas kerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis, selain jawaban pada tabel diatas adapula beberapa alasan dari beberapa informan mengapa menjawab seperti diatas yaitu:

4 informan mengatakan

“ada yang sudah diberikan tugas tapi tidak melaksanakannya”

“masih ada yang kurang mengerti dan ketidaknyamanannya dalam bekerja”

“sebagian teman pegawai kompetensinya terbatas”

“tidak diberi ruang yang cukup untuk Tempat kerja”

Dalam pertanyaan ini dapat dilihat bahwa kualitas pekerjaan masih cukup baik, karena ada beberapa kekurangan yang perlu untuk ditingkatkan seperti yang diuraikan pada jawaban informan diatas untuk meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Tabel 14

Tanggapan Informan Mengenai Waktu yang Diberikan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Baik	-	-
B	Baik	10	83,3
C	Cukup Baik	2	16,7
D	Kurang Baik	-	-
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dengan jumlah 12 informan yang ada dan menjawab B berjumlah 10 orang dengan jawaban baik dengan presentase 83,3%, dan yang menjawab C berjumlah 2 orang dengan jawaban cukup baik dengan presentase 16,7%. Selain jawaban dalam tabel diatas adapula alasan dari beberapa informan yang memberikan komentar tentang waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan yang menjadi tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado yaitu :

3 informan mengatakan

“kadang pakai peralatan sendiri”

“baik sesuai dengan target yang diberikan”

“pekerjaan dapat selesai dengan target yang diberikan”

Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik namun perlu dipertahankan dan perlu ditingkatkan dengan melengkapi kekurangan yang ada seperti terdapat dalam alasan informan mengatakan “kadang pakai peralatan sendiri” berarti perlu adanya kelengkapan fasilitas dalam menunjang pekerjaan pegawai agar berjalan lancar dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 15

Tanggapan Informan Mengenai Target Kerja Pegawai

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Ya	9	75
B	Tidak	2	16,7
C	Lainnya	1	8,3
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mengenai target kerja yang dicapai oleh pegawai jurusan Administrasi Bisnis dengan 12 informan yang ada, dan menjawab A berjumlah 9 orang dengan jawaban ya dalam presentase 75%, yang menjawab B berjumlah 2 orang dengan jawaban tidak dalam presentase 16,7%, dan yang menjawab C yaitu lainnya berjumlah 1 orang dengan presentase 8,3%.

Selain jawaban pada tabel diatas ada beberapa informan yang memiliki alasan dengan jawaban yang ada yaitu :

2 informan mengatakan

“tergantung beban kerja”

“sesuai dengan tugas yang diberikan dapat sesuai dengan pekerjaannya”

2 informan mengatakan

“kadang fasilitas yang tidak ada dan peralatan yang tidak menunjang”

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja sesuai target kerja sudah baik, namun perlu dipertahankan dan perlu adanya kelengkapan dalam fasilitas kantor sehingga menunjang pekerjaan pegawai sehingga mencapai target yang diberikan dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda ataupun tertunda dengan hal-hal yang lain yang berpengaruh dalam pekerjaan pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Tabel 16

Tanggapan Informan Mengenai Perilaku Pegawai yang Berdampak pada Hasil Kerja

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Setuju	1	8,3
B	Setuju	8	66,7
C	Kurang Setuju	2	16,7
D	Tidak Setuju	1	8,3
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mengenai perilaku yang berdampak pada hasil kerja dengan 12 informan yang ada, yang menjawab A sangat setuju 1 orang dengan presentase 8,3%, yang menjawab B setuju berjumlah 8 orang dengan presentase 66,7%, yang menjawab C kurang setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 16,7%, dan yang menjawab D tidak setuju hanya 1 orang

dengan presentase 8,3%. Dalam data yang diperoleh dalam pertanyaan ini adapula alasan yang diberikan oleh beberapa informan yaitu:

4 informan mengatakan

“karena kalau malas tidak bisa berhasil”

“teman pegawai lainnya meminta bantuan untuk pekerjaannya”

“suasana yang tidak nyaman”

“karena setiap dibutuhkan ada”

Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa banya yang setuju dengan perilaku yang berdampak pada hasil kerja pegawai, karena perlu adanya perilaku baik sehingga hasil kerja yang baik pula. Dalam tabel di atas dikatakan masih perlu perubahan sehingga hasil kerja dapat memuaskan, perlu memperhatikan suasana kamtor yang tidak nyaman dan hal-hal lain yang mempengaruhi hasil kerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Tabel 17

Tanggapan Informan Mengenai Perlu Adanya Pelatihan Pengembangan

Kepribadian

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Setuju	6	50
B	Setuju	4	33,4
C	Kurang Setuju	1	8,3
D	Tidak Setuju	1	8,3
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dengan 12 informan yang ada, yang menjawab A sangat setuju berjumlah 6 orang dengan presentase 50%, yang menjawab B setuju berjumlah 4 orang dengan presentase 33,4%, yang menjawab C kurang setuju dan D kurang setuju berjumlah 2 orang dengan preentase 8,3%.

Selain jawaban pada tabel diatas, adapula beberapa alasan informan dalam menjawab pertanyaan yang diberikan yaitu :

4 informan mengatakan

“supaya melancarkan setiap kegiatan kerja”

“karena sesuai kompetensi yang ada masih kurang”

“biar dimengerti akan tugas dan tanggung jawab masing-masing staf”

“karena sebagian besar pegawai umurnya sudah tua”

Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa perlu adanya pengembangan kepribadian bagi pegawai sehingga pekerjaan berjalan lancar, tetapi ada pula pegawai yang tidak setuju karena umur yang sudah tua. Akan tetapi tugas dan tanggung jawab seorang pegawai harus dilaksanakan dan dikerjakan dengan baik karena itu adalah tanggung jawab yang diberikan karena pegawai memiliki hak dan kewajiban yang harus terpenuhi sehingga seimbang dalam menjalankannya.

Tabel 18

Tanggapan Informan Mengenai Komunikasi yang Berdampak pada Pekerjaan

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
A	Sangat Setuju	2	16,7
B	Setuju	8	66,7
C	Kurang Setuju	1	8,3
D	Tidak Setuju	1	8,3
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk mengetahui komunikasi yang baik dengan pimpinan yang berdampak pada pegawai dengan 12 informan, dengan jawaban A sangat setuju berjumlah 2 orang dengan presentase 16,7%, jawaban B setuju berjumlah 8 orang dengan presentase 66,7%, jawaban C kurang setuju dan D tidak setuju berjumlah 2 orang dengan presentase masing-masing 8,3%.

Dari data yang ada, selain jawaban pada tabel diatas, adapula alasan dari beberapa informan dalam menjawab pertanyaan yang ada pada nomor tigabelas yaitu :

3 informan mengatakan

“karena setiap pegawai berbeda cara komunikasinya dengan pegawai”

“agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik”

“tergantung pada tingkatan sekolah pegawai”

Pada pengolahan data yang ada dapat dilihat bahwa perlu adanya komunikasi yang baik dengan pimpinan dan juga dengan sesama pegawai yang berdampak pada perilaku setiap pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Komunikasi yang baik yang perlu di tingkatkan sehingga pekerjaan berjalan lancar dan bekerjasama untuk kepentingan umum, bukan kepentingan pribadi lepas pribadi.

Pertanyaan-pertanyaan pada tabel diatas merupakan pemandu bagi penulis untuk memperoleh data yang terkait dengan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Dan pada tabel tersebut dapat berkembang selama pengumpulan data baik melalui angket dan observasi. Jawaban dari pertanyaan tersebut dari sumber yang dipercaya merupakan data kualitatif yang akan dapat digunakan untuk membuktikan, memperdalam dan memperluas data tentang budaya kerja terhadap peningkatan kinerja jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Budaya Kerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Politeknik merupakan lembaga pendidikan tinggi yang dilahirkan karena kebutuhan dunia usaha akan tenaga kerja yang tidak saja mampu mengerjakan sesuatu dengan terampil, tapi juga mampu untuk mencari solusi bagi masalah yang timbul karena pekerjaan. Ini dimungkinkan oleh komposisi kurikulum yang diatur sedemikian rupa sehingga mahasiswa yang belajar di Politeknik Negeri Manado harus terampil dalam bidang pilihannya, berdisiplin tinggi, mempunyai daya analisa dan kemampuan tinggi yang di butuhkan bagi pengembangan karir dimasa yang akan datang, sehingga tamatannya kelak menjadi profesional yang tangguh mampu bersaing baik secara regional, nasional maupun internasional. Politeknik Negeri Manado merupakan salah satu dari 26 Politeknik Negeri yang ada di Indonesia dengan 6 jurusan yakni: Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Elektro, Akuntansi, Administrasi Bisnis, dan Pariwisata. Pada saat ini, karena kebutuhan yang besar, sudah dirintis 2 jurusan baru yang diharapkan menerima mahasiswa baru tahun 2003 yakni jurusan *Underwater Ecotourism* dan *Marketing*. Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Politeknik Negeri Manado terdiri dari: pegawai tenaga administrasi yang terdiri dari tenaga administrasi dan tenaga teknis pada bidang tertentu dan tenaga laboratorium, seperti tenaga teknis arsip, tenaga teknis komputer dan tenaga teknis listrik dan mekanik, di samping itu ada tenaga fungsional perpustakaan. Tenaga pengajar (dosen), sebagai ujung tombak proses pendidikan belajar mengajar dalam melaksanakan tugasnya,

di bedakan pada tenaga pengajar aktif mengajar dan tenaga pengajar yang melaksanakan tugas belajar. Keadaan staf pengajar atau dosen Politeknik Negeri Manado seluruhnya berjumlah 307 orang. Khususnya pada jurusan Administrasi Binsis dengan jumlah pegawai 12 orang dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Sesuai tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui budaya kerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado, maka dilakukan pengamatan langsung dan pembagian angket semi terbuka kepada seluruh pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Untuk meningkatkan kinerja yang baik maka butuh budaya kerja yang baik yang mampu terjalin baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam aktivitas kerja setiap hari. Dalam menjalankan pekerjaan perlu diperhatikan yaitu disiplin kerja, perilaku pegawai terhadap pimpinan dan sesama pegawai, dan memperhatikan kerjasama tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan data yang telah diuraikan diatas tentang budaya kerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado ditemukan bahwa secara keseluruhan budaya kerja dengan indikator perilaku, disiplin kerja, dan kerjasama tim pegawai masih kurang baik, karena dari segi disiplin yang dapat dilihat dari jawaban informan bahwa “cukup baik” dalam disiplin kerja karena informan 3 mengatakan bahwa “*karena ada yang datang kantor hanya untuk duduk-duduk dan tidak kreatif*”. Dalam disiplin kerja mempengaruhi hasil kerja yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, jika tidak disiplin kerja maka pekerjaan akan tertunda, sehingga hasil yang diterima tidak sesuai waktu

yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan karena seringnya datang tidak tepat waktu, atau tidak berada di tempat kerja saat jam kantor. Tapi ada pula beberapa pegawai yang rajin selalu berkomitmen dengan waktu, menggunakan waktu yang ada sebaik mungkin tanpa membuang-buang waktu dengan hal yang tidak menghasilkan apa-apa dalam pekerjaan. Begitupula dengan kerjasama tim pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado, dari data yang ada dapat melihat keseluruhan jawaban dari informan yang mengatakan “cukup baik” karena masih terdapat hal-hal yang hanya mementingkan kepentingan atau kesibukan masing-masing. Seperti ada beberapa tanggapan yang negatif oleh beberapa informan seperti;

Informan 1 adalah pegawai Jurusan Administrasi Bisnis yang berkelamin perempuan dengan tingkat pendidikan sarjana yang kurang lebih bekerja lebih dari 4 tahun yang mengatakan :

“masih ada yang saling blok dan tidak ada menunjang pekerjaan, tetapi sebagian hanya bertumpuh pada beberapa orang saja, dan pembagian tugas yang tidak merata”.

Dari tanggapan informan dapat dilihat bahwa belum terjalannya kerjasama tim yang baik pada pegawai satu dengan pegawai lainnya karena memiliki sikap dan perilaku yang berbeda-beda dalam menanggapi komunikasi dengan pegawai lainnya. Akan tetapi adapula beberapa pegawai yang bekerjasama dengan baik tanpa melakukan dan memikirkan hal-hal yang hanya menguntungkan diri masing-masing. Dalam hal disiplin dan kerjasama tim tergolong perlu ditingkatkan agar menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan struktur yang berlaku pada jurusan Administrasi Bisnis. Dalam budaya kerja juga perlu memperhatikan

perilaku, baik perilaku terhadap pimpinan, perilaku sesama pegawai dan perilaku terhadap dosen dan mahasiswa. Perilaku pegawai pada umumnya dikatakan baik karena dari pertanyaan yang ada jawaban positif yang dikeluarkan oleh pegawai. Namun perilaku pula bersagkutan dengan disiplin dan kerjasama tim, apabila perilaku buruk yang hanya mementingkan diri sendiri maka disiplin kerja dan kerjasama tim pun berpengaruh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sebagai pegawai yang menjalankan tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai negeri sipil khususnya yang mengelolah bagian administrasi pada jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Sehebat apapun sumber daya manusia yang dimiliki pada setiap kantor baik pemerintah maupun swasta tanpa dikelola dengan baik maka semuanya tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu perlu adanya perubahan budaya kerja yang buruk oleh pegawai dan mempertahankan budaya kerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan setiap hari pada sehingga program-program jurusan Administrasi Bisnis berjalan dengan baik dan lancar dan tepat waktu sehingga jurusan Administrasi Bisnis menciptakan mahasiswa-mahasiswi yang berkompeten dan profesional dibidang ekonomi.

Salah satu aspek penciptaan budaya kerja yang profesional dilingkungna pegawai Politeknik Negeri Manado dengan dicanangkan tujuh nilai dasar institusi (*seven core values*) yaitu : *Quality, individuality, trust, creativity, leadership, accountability, measurement*. Ketujuh nilai ini bertujuan untuk meningkatkan layanan pendidikan di institusi Politeknik Negeri Manado melalui peningkatan budaya kerja yang profesional dari segenap komponen institusi.

Lebih dari itu, untuk menjaga mutu layanan administrasi pendidikan Politeknik Negeri Manado dilakukan melalui standarisasi manajemen mutu institusi melalui sertifikasi ISO 9001:2008 yang sudah dimiliki sejak tahun 2007. Ini dimaksudkan bahwa semua kegiatan administratif maupun akademik pegawai Politeknik Negeri Manado ditetapkan melalui standar operasional prosedur (SOP) dan instruksi kerja (IKA) yang baku sesuai dengan kriteria ISO 9001:2008 yang menjamin pelaksanaan kerja atau kinerja pegawai berbasis pada budaya kerja berstandart internasional.

4.3.2 Peningkatan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang peningkatan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado yang telah diuraikan sebelumnya, ditemukan bahwa kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis “cukup baik” karena dari hasil jawaban dari informan yang adalah pegawai jurusan Administrasi Bisnis. Dalam kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan target kerja yang maksimal sehingga pekerjaan berjalan lancar. Dalam indikator kualitas kerja, menurut pengamatan penulis ada beberapa pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, apakah mungkin ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi beberapa pegawai sehingga belum memberikan hasil yang baik dari apa yang dikerjakannya. Dari hasil jawaban dari informan bahwa masih perlu ditingkatkan.

Informan 2 memegang jabatan sebagai koordinator dan informan 4 seorang pegawai jurusan Administrasi Bisnis yang mengatakan :

“ada yang sudah diberikan tugas tapi tidak melaksanakannya”, “masih ada yang kurang mengerti dan ketidaknyamannya dalam bekerja” , “sebagian teman pegawai kompetensinya terbatas”, “tidak diberi ruang yang cukup untuk tempat kerja”.

Maka dapat dilihat bahwa perlu adanya ketegasan seorang pimpinan dalam memberi tugas kepada bawahan sehingga dalam menjalankan pekerjaan berjalan dengan lancar. Dalam kinerja pula melihat ketepatan waktu pegawai apakah mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, menurut penulis pekerjaan yang dikerjakan tidak tepat waktu pasti memiliki alasan yang sewajarnya, bukan dengan alasan yang tidak jelas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Akan tetapi ada pula yang menghambat sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu misalnya fasilitas kantor yang tidak memadai, akan tetapi ada kreatif dari beberapa pegawai sehingga pekerjaan bisa berjalan lancar seperti ada informan yang mengatakan *“kadang pakai peralatan sendiri”*. Karena tidak memiliki peralatan dari kantor maka dengan inisiatifnya pegawai menggunakan peralatan sendiri agar pekerjaannya tidak tertunda-tunda dan selesai tepat waktunya. Tetapi ada pula beberapa pegawai yang hanya masa bodoh dengan hal tersebut, tidak kreatif untuk mencari jalan keluar agar pekerjaannya bisa selesai, adapula yang hanya bergantung pada teman karena tidak tahu untuk melakukannya, karena dapat dilihat dari karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin bahwa sebagian besar responden berumur >40 tahun, karena faktor usia sehingga belum mengerti pekerjaan yang akan dilakukannya. Begitupula dengan target kerja, untuk meningkatkan kinerja perlu pencapaian

target dalam menyelesaikan pekerjaan, karena dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu belum tentu mencapai target yang ditentukan, tapi adapula yang mengerjakan target tapi tidak tepat waktu. Dari data yang ditemukan dari informan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai target yang diberikan, namun menurut pengamatan penulis tidak semua pegawai mampu mengerjakan sesuai target kerja, karena ada beberapa pegawai yang mengatakan bahwa :

Informan1,2,3, yang adalah pegawai jurusan Administrasi Bisnis mengatakan “tergantung beban kerja”, “sesuai dengan tugas yang diberikan dapat sesuai dengan pekerjaannya”, “kadang fasilitas yang tidak ada dan peralatan yang tidak menunjang”.

Untuk mencapai target kerja yang diberikan maka perlu adanya keseimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan target yang ditentukan sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dan sesuai program yang direncanakan oleh pimpinan dan seluruh keluarga jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Sehebat apapun sumber daya manusia yang dimiliki pegawai baik swasta maupun pemerintah, tapi apabila tidak dikelola dengan baik, maka tidak akan berjalan dengan baik dan maksimal. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik perlu adanya perubahan dari kebiasaan pegawai sehari-hari sehingga waktu yang diberikan mencukupi untuk mencapai target yang diberikan. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado maka perlu keseimbangan antara budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai agar pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien.

Dalam hal penjabaran dan implementasi kerja setiap pegawai yang ada lebih khusus administrasi bisnis kebijakan yang ditempuh dengan mempergunakan

marrige system dimana penghargaan yang diberikan kepada pegawai jurusan administrasi bisnis melalui sistem *reward punishment*. Hal ini dilakukan melalui evaluasi kinerja karyawan yang berprestasi mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar dibandingkan pegawai yang bekerja kurang baik. Tujuan kebijakan ini untuk mendorong semua pegawai di jurusan administrasi bisnis dan Politeknik Negeri Manado secara umum untuk berkompetisi dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan bidangnya.

4.3.3 Pentingnya Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Berdasarkan hasil pengamatan dan pembagian angket dalam penelitian ini dapat dilihat masalah-masalah yang ada mengenai budaya kerja dengan indikator perilaku, disiplin kerja, dan kerjasama tim pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Budaya kerja yang perlu untuk meningkatkan kinerja, karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, dan target kerja berhubungan dengan budaya kerja. Dari budaya kerja yang terjalin baik oleh pegawai, maka pegawai mampu bekerja dengan baik karena perilaku yang baik, disiplin kerja yang baik, dan adanya kerjasama tim dalam pekerjaan, maka akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal, walau akan terdapat hambatan-hambatan namun dengan kerjasama tim dan kekompakan pasti akan mendapatkan jalan keluar dari setiap masalah yang ada pada pekerjaan. Pekerjaan apabila dilakukan secara bersama-sama maka akan terasa ringan walaupun banyak. Apabila budaya kerja berjalan lancar pada jurusan Administrasi Bisnis maka segala program-program jurusan untuk menghasilkan

mahasiswa dan mahasiswi yang berkompeten berjalan lancar dengan menggunakan tenaga administratif yang bekerja keras dan menjadi contoh bagi mahasiswa apabila akan terjun di dunia kerja nantinya. Di jurusan Administrasi Bisnis pegawai juga dapat menjadi contoh bagi mahasiswa agar memiliki budaya kerja yang baik, disiplin dalam bekerja sehingga mahasiswa pula akan mengikuti budaya pegawai, tapi apabila pegawai menunjukkan budaya yang buruk maka akan berpengaruh pada mahasiswa juga karena mahasiswa menganggap bahwa “pegawai saja tidak disiplin apalagi kita sebagai mahasiswa?”. Dalam budaya kerja perlu juga adanya aspek penciptaan budaya kerja yang profesional dilingkungna pegawai Politeknik Negeri Manado dengan dicanangkan tujuh nilai dasar institusi (*seven core values*) yaitu : *Quality, individuality, trust, creativity, leadership, accountability, measurement*. Ketujuh nilai ini bertujuan untuk meningkatkan layanan pendidikan di institusi Politeknik Negeri Manado melalui peningkatan budaya kerja yang profesional dari segenap komponen institusi dan menjaga mutu layanan administrasi pendidikan Politeknik Negeri Manado dilakukan melalui standarisasi manajemen mutu institusi melalui sertifikasi ISO 9001:2008 yang sudah dimiliki sejak tahun 2007. Begitu pula dalam kinerja kerja dalam hal penjabaran dan implementasi kerja setiap pegawai yang ada lebih khusus administrasi bisnis kebijakan yang ditempuh dengan mempergunakan *merrige system* dimana penghargaan yang diberikan kepada pegawai jurusan administrasi bisnis melalui sistem *reword phunishment*. Hal ini dilakukan melalui evaluasi kinerja karyawan yang berprestasi mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar dibandingkan pegawai yang bekerja kurang baik. Oleh sebab itu dari

masalah yang diamati penulis selama praktek kerja lapangan pada jurusan Administrasi Bisnis bahwa pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Oleh sebab itu dari masalah yang diamati penulis selama praktek kerja lapangan pada jurusan Administrasi Bisnis bahwa pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Selain pegawai jurusan Administrasi Bisnis sebagai informan, dalam penelitian ini juga memiliki informan kunci yaitu ketua program study jurusan Administrasi Bisnis yang mengatakan bahwa :

“budaya kerja pegawai yang perlu ditingkatkan baik dilihat dari perilaku, disiplin dan kerjasama tim, karena saya melihat masih terdapat kekurangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya kelengkapan fasilitas sehingga pegawai bisa menghasilkan pekerjaan yang baik, tepat waktu dalam menjalankan tugas dan sesuai target yang direncanakan oleh pimpinan”

Dapat dilihat dari informan kunci ini bahwa perlu adanya perubahan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Melalui penelitian beserta hasil penelitian yang didapati dan dibahas yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya kerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado yang cukup baik yang perlu adanya perbaikan baik dilihat dari segi perilaku, disiplin kerja, dan kerjasama tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk dilaksanakan, karena salah satu aspek penciptaan budaya kerja yang profesional dilingkungna pegawai Politeknik Negeri Manado dengan dicanangkan tujuh nilai dasar institusi (*seven core values*) yaitu : *Quality, individuality, trust, creativity, leadership, accountability, measurement*. Ketujuh nilai ini bertujuan untuk meningkatkan layanan pendidikan di institusi Politeknik Negeri Manado melalui peningkatan budaya kerja yang profesional dari segenap komponen institusi dan menjaga mutu layanan administrasi pendidikan Politeknik Negeri Manado dilakukan melalui standarisasi manajemen mutu institusi melalui sertifikasi ISO 9001:2008 yang sudah dimiliki sejak tahun 2007.
2. Kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis perlu ditingkatkan lagi karena melihat dari kualitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja dan target yang diberikan pegawai belum menunjukkan hasil kerja yang baik, karena ada beberapa jawaban dari informan terkadang tidak sesuai dengan apa yang dilaksanakannya. Kebijakan yang ditempuh dengan mempergunakan *marriage*

system dimana penghargaan yang diberikan kepada pegawai jurusan administrasi bisnis melalui sistem *reward punishment*. Hal ini dilakukan melalui evaluasi kinerja karyawan yang berprestasi mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar dibandingkan pegawai yang bekerja kurang baik.

3. Pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Pentingnya budaya kerja pegawai dengan menggunakan aspek *seven core value* dan memenuhi sistim mutu ISO 9001:2008, sehingga hasil kerja dari setiap pegawai mampu memuaskan dan menguntungkan sesama baik untuk pimpinan jurusan, untuk Politeknik dan khususnya untuk mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Kesimpulan dari penelitian ini sesuai dengan hasil yang diperoleh penulis pada pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini yang menjadi saran untuk pegawai jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado yaitu :

1. Pentingnya perubahan budaya kerja pegawai jurusan Administrasi Bisnis dengan memenuhi *seven core value* dan memenuhi mutu ISO 9001:2008 Politeknik Negeri Manado, sehingga pekerjaan berjalan lancar dan pegawai menjadi contoh bagi mahasiswa ataupun dosen dan menjadi contoh bagi pegawai di jurusan lainnya, sehingga menjadi kebanggaan tersendiri bagi jurusan memiliki tenaga administrasi yang profesional yang melakukan tugas

dan tanggung jawabnya sesuai prosedur jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

2. Meningkatkan kinerja pegawai jurusan Administrasi Bisnsi sehingga program-program jurusan berjalan lancar dan menghadapi setiap tantangan bersama-sama, dengan di berikannya kebijakan melalui sistem *reward phunishment*. Tujuan kebijakan ini untuk mendorong semua pegawai di jurusan administrasi bisnis dan Polliteknik Negeri Manado secara umum untuk berkompetisi dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan bidangnya, maka hak dan kewajiban sebagai pegawai terlaksana dengan baik, karena hak dari setiap pegawai adalah mendapatkan upah dari kewajibannya yaitu mengerjakan pekerjaan dengan baik.
3. Pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Dengan adanya budaya kerja yang baik maka kinerja pegawai meningkat dan berpengaruh positif dalam jurusan dan selalu mempertahankan budaya kerja yang baik yang ada pada pegawai dan lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai dari cukup baik menjadi lebih baik lagi.

Kiranya penelitian ini memberikan informasi kepada setiap komponen yang memerlukan informasi mengenai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan menjadi masukan untuk jurusan Administrasi Bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G., 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Gomes, 2000. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Handoko T. H, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : FE-EGM.
- Moleong, 2007. *Pendekatan Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung Alfabeta.
- Rita S, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta : Kanisius.
- Sopiah,. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta,), hlm. 117
- Wandin. 2005, *Human Resource Management*. New York: Westem Collage Publishing, Moon, Phillip. *Penilaian Karyawan*. Terjemahan Wahyudi. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Pengertian Budaya Kerja, tujuan, manfaat, dan penerapannya melalui <http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html> (di akses pada 11-06-2015/09.00WITA)
- Membangun Budaya Kerja melalui <http://www.sumbarprov.go.id/read/99/12/14/59/290-teras-sumbar/artikel/1119-membangun-budaya-kerja-organisasi.html> (di akses pada 11-06-2015/09.10WITA)
- Budaya Kerja melalui <https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja> (di akses pada 11-06-2015/09.15WITA)
- Metode Penelitian Kualitatif melalui <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/> (di akses pada 30-07-2015/18.00 WITA)

Pengertian Metodologi Penelitian melalui

<http://www.seputarpengetahuan.com/2015/02/15-pengertian-metode-dan-metodologi.html> (di akses pada 30-07-2015/18.58)

<http://belajarpsikologi.com/contoh-proposal-skripsi-tesis/> (di akses pada 30-07-2015/19.17 WITA)

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data melalui

<http://expresisastra.blogspot.com/2013/10/jenis-dan-teknik-atau-metode.html> (di akses pada 30-07-2015/20.00 WITA)

Jenis Data melalui

<http://wahyubudiutami.blogspot.com/2012/11/jenis-jenis-data.html> (di akses pada 30-07-2015/20.20 WITA)

Populasi dan Sampel melalui

<http://qoriahputrilestari.blogspot.com/2013/12/populasi-dan-sampel-penelitian.html> (di akses pada 30-07-2015/20.30 WITA)