

ABSTRAK

Penerapan prosedur informal akhir-akhir ini menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih bagi kondisi kerja dimana organisasi tidak berfokus pada profit, sehingga organisasi berusaha untuk memperhatikan kepuasan kerja staf yang ada dengan membangun kontrol yang ada sehingga dapat mempengaruhi kinerja staf pada akhirnya. Sebelum menerapkan kontrol yang ada, sangat perlu diperhatikan “aturan main” dari organisasi tersebut, atau sering kali disebut dengan budaya organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi tidak hanya memberikan suatu “aturan main” bagi organisasi, tetapi juga memberikan suatu identitas bagi individu yang ada dikala lingkungan terus mengalami perubahan. Oleh sebab itu, manajemen harus bisa membangun budaya organisasi yang kuat dan menerapkan *control system design* yang sesuai. Untuk organisasi *nirlaba*, *control system design* yang cocok adalah pengendalian informal, yaitu *personnel* dan *cultural control*. *Personnel control* ini dibangun untuk meningkatkan *clarify expectation*, *capabilities and resources*, dan *self monitoring* sehingga staf yang ada merasa termotivasi bekerja dan benar-benar mengetahui tujuan organisasi yang ada. Di sisi lain, *cultural control* yang ada di organisasi dibangun untuk *men-support mutual monitoring*, baik secara horisontal maupun vertikal. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui peran budaya organisasi sebagai bentuk *personnel* dan *cultural control* dapat meningkatkan kinerja staf. Sehingga dijumpai suatu fenomena dimana materi atau uang bukanlah suatu ukuran untuk mengukur kepuasan batin seseorang.

Keywords: Budaya Organisasi, Management Control System, Kinerja Staf