

**MODEL PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENERIMAAN
TEKNOLOGI INFORMASI
(Studi Kasus : Universitas Cenderawasih Jayapura)**

Rosalina N. Revassy¹ dan Kridanto Surendro²

^{1,2}Program Studi Magister Informatika, Sekolah Teknik Elektro dan Informatika, ITB Bandung

¹rosalina.natalya@gmail.com

²surendro@gmail.com

ABSTRAK

Meningkatnya penggunaan TI dalam menunjang kegiatan budaya organisasi mengakibatkan organisasi mau tidak mau harus mengadopsi TI dalam organisasinya. UNCEN dengan budaya yang begitu beragam harus membangun budaya TI dalam organisasinya, baik mahasiswa maupun pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, persepsi kemudahan penggunaan teknologi informasi, persepsi manfaat penggunaan teknologi informasi dan minat menggunakan teknologi informasi terhadap perilaku penggunaan teknologi informasi di kalangan mahasiswa dan pegawai Universitas Cenderawasih – Papua. Model yang digunakan ada 3 model, untuk budaya organisasi menggunakan OCAI dan Hofstede, sedangkan untuk TI menggunakan model TAM. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis multivariant SEM (*Structural Equation Model*). Hasil analisis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap persepsi manfaat penggunaan teknologi informasi dan persepsi kemudahan penggunaan teknologi informasi, tetapi tidak signifikan terhadap minat menggunakan teknologi informasi dan perilaku penggunaan teknologi informasi.

Keyword: budaya organisasi, TAM (*Technology acceptance model*), Hofstede, OCAI (*Organizational Assessment Instrument*), dan SEM (*Structural Equation Model*).

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi yang dianut oleh seluruh anggota atau sistem dari makna bersama. Budaya organisasi yang ada di Uncen memiliki karakteristik orang dari beragam suku dan bahasa. Dengan berbagai suku dan bahasa, maka budaya organisasi Uncen memiliki tingkat persepsi yang cukup tinggi untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Penggunaan teknologi informasi di lingkungan perguruan tinggi merupakan sebuah kondisi dimana pemahaman dan keterampilan memanfaatkan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja penyelenggaraan pendidikan. Dalam rangka pencapaian penggunaan teknologi informasi di lingkungan perguruan tinggi, maka organisasi perguruan tinggi harus mengembangkan persepsi, komitmen dalam

rangka mendorong setiap anggota organisasi (civitas akademika) berinteraksi, mengaplikasikan teknologi informasi dan memanfaatkannya. Kesemuanya ini menunjukkan bahwa universitas erat hubungannya dengan teknologi informasi, baik dari segi penggunaan untuk pemanfaatannya maupun dalam pengembangannya. Fakta menunjukkan bahwa sekarang masih banyak terdengar teknologi informasi gagal diterapkan (termasuk di lingkup organisasi perguruan tinggi), karena manusia menolak atau tidak mau menggunakannya dengan berbagai alasan. Secara empiris penggunaan teknologi informasi oleh dosen di lingkup Universitas Cenderawasih Jayapura dalam rangka melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi sebagai tugas utama belum maksimal dan belum merata. Peluang untuk penggunaan teknologi informasi dikalangan civitas

akademik baik bagi mahasiswa dan pegawai (dosen dan staf) dalam kegiatannya sangat diperlukan, mengingat pentingnya TI dalam dunia kerja.

Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu orang bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi, (Haag & Keen, 1996). Tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, namun juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi, Martin (1999). memberikan pengertian teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer dengan jalur komunikasi) berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video. Teknologi informasi adalah gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi.

Model Hofstede

Bertujuan untuk membandingkan karakteristik individu terhadap tujuh dimensi yang ada.. Terdapat empat focus dan “largely independent” dimensi bipolar yang terdapat pada kebudayaan nasional. Selain itu 40 dari 66 negara difasilitasi oleh IBM dapat memberikan sebuah penilaian pembanding pada setiap tujuh dimensi tersebut. Hofstede mendefinisikan dimensi-dimensi tersebut sebagai berikut:

1. *Power Distance (Besar vs. Kecil)*
2. *Individualism vs. collectivism*
3. *Masculinity vs. Femininity*
4. *Uncertainty Avoidance (Kuat vs. Lemah)*
5. *Long- vs. Short Term Orientation*
6. *Indulgence vs. Restraint*
7. *Monumentalism vs. Self-Effacement.*

Model OCAI

OCAI berguna dalam mencerminkan ke arah mana perusahaan ini dikelompokkan berdasarkan kulturnya untuk mendukung misi dan tujuannya, dan juga untuk dapat mengidentifikasi elemen-elemen di dalam kultur yang dapat melawan misi dan tujuan. Hal ini juga bermanfaat, ketika sebuah

perusahaan sedang mencari kembali jati dirinya dan mendefinisikan ulang kebudayaan di dalamnya, sehingga dapat mencari elemen apa saja yang dapat mendukung kegiatan. Memiliki 4 budaya yaitu :

1. Clan
2. Hierarki
3. Adhokrasi
4. Market.

Enam kunci dimensi dari kultur organisasi adalah:

1. *Dominant characteristics*
2. *Organizational leadership*
3. *Management of employees*
4. *Organizational glue*
5. *Strategic emphasis*
6. *Criteria for success*

OCAI mempunyai dua macam formulir yang membandingkan hal yang sama. Formulir yang satu menayakan pada responden untuk menilai derajat tingkat dari masing-masing pernyataan yang benar, untuk menilai enam dimensi tadi. Yang kedua, responden diminta untuk menilai empat pernyataan yang menggambarkan pendekatan ideal dari setiap enam dimensi di atas.

Model Technology Acceptance Model (TAM)

Salah satu teori tentang penggunaan sistem teknologi informasi yang dianggap sangat berpengaruh dan umumnya digunakan untuk menjelaskan penerimaan individual terhadap penggunaan system teknologi informasi adalah model penerimaan teknologi (*Technology Acceptance Model*) TAM.

Konstruk-Konstruk dalam *Technology Acceptance Model* (TAM)

Technology acceptance model (TAM) yang pertama belum dimodifikasi menggunakan lima konstruk utama. Kelima konstruk ini adalah sebagai berikut ini.

- Persepsian kegunaan/manfaat (*perceived usefulness*).
- Persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*).
- Sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*) atau sikap menggunakan teknologi (*attitude towards using technology*).

- Minat perilaku (*behavioral intention*) atau minat perilaku menggunakan teknologi (*behavioral intention to use*).
- Perilaku (*behavior*) atau penggunaan teknologi sesungguhnya (*actual technology use*).

Untuk sikap terhadap perilaku kadang tidak digunakan pada TAM, karena tidak memberikan signifikan yang besar terhadap minat perilaku menggunakan TI.

Budaya Organisasi

Menurut Osborne & Platrik (2000), budaya organisasi merupakan seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti sejawatnya. Maschi dan Roger (1995) dalam Tjahjono, (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi-persepsi yang dimiliki para anggota kelompok dalam suatu perusahaan yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji Perilaku Penggunaan Teknologi Informasi” (Studi kasus Universitas Cenderawasih Jayapura) dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

Tabel 1 Hipotesis

Nama	Hipotesis
H1	Pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kemudahan
H2	Pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi manfaat
H3	Pengaruh budaya organisasi terhadap minat
H4	Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku user
H5	Pengaruh persepsi kemudahan terhadap persepsi manfaat
H6	Pengaruh persepsi kemudahan terhadap minat
H7	Pengaruh persepsi manfaat terhadap minat
H8	Pengaruh minat terhadap perilaku user

TINJAUAN PUSTAKA

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini: budaya organisasi (X1), variabel persepsi kemudahan penggunaan (X2), persepsi manfaat (X3) dan minat menggunakan teknologi informasi (Y1).

Metode Analisis Data

Tabel 2 Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Validitas	Reliabilitas
	X1.3	0.738	
	X1.4	0.720	
X1	X1.5	0.632	0.845
	X1.6	0.656	(Reliabel)
	X1.7	0.624	
	X1.8	0.760	
	X2.1	0.692	
X2	X2.2	0.797	0.823
	X2.3	0.845	(Reliabel)
	X3.1	0.843	
X3	X3.2	0.889	0.903
	X3.3	0.875	(Reliabel)
Y1	Y1.1	0.888	0.875
	Y1.2	0.876	(Reliabel)
	Y2.1	0.801	
Y2	Y2.2	0.801	0.861
	Y2.3	0.791	(Reliabel)
	Y2.4	0.724	

Budaya Organisasi yang menggunakan dua model, yaitu model OCAI untuk menilai

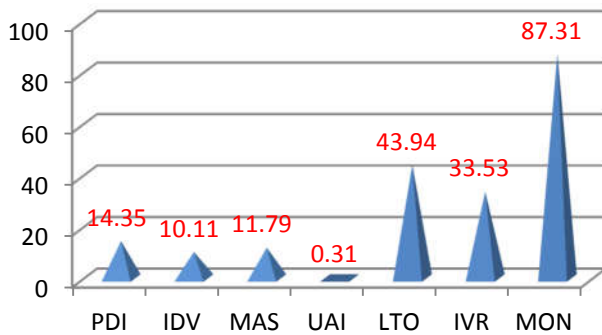
karakteristik pegawai Uncen dan model Hofstede untuk karakteristik mahasiswa. Kedua model ini tidak dilakukan pengujian valid dan reliabel agar sudah memenuhi standard. Sedangkan untuk TI sendiri menggunakan SEM. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan realibitas, seperti pada Tabel 2, semua instrumen valid dan juga reliabel.

ANALISIS

Analisis Budaya Organisasi

Studi kasus penelitian ini adalah universitas cenderawasih Jayapura tersebut telah berdiri dari tahun. Memiliki staf, karyawan, dosen sebanyak 905 orang dan mahasiswa sebanyak 12120. Untuk melakukan survey OCAI dan Hofstede ini, kami mengambil responden sebanyak 10%, yaitu sebanyak 51 orang sedangkan Hofstede kami mengambil responden sebanyak 381 orang.

a. Analisis Hofstede



Gambar 1 Grafik Kuesioner Hofstede

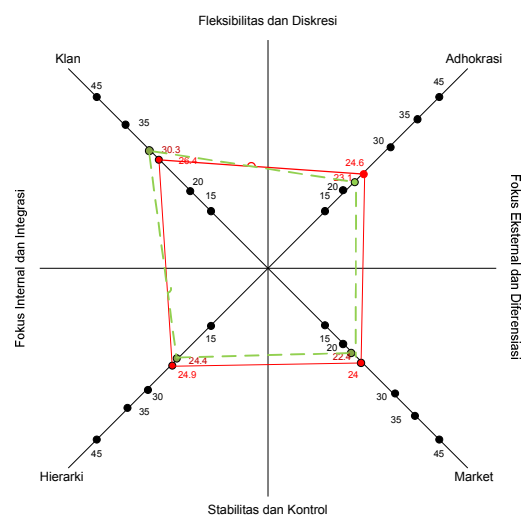
Kesimpulan :

- Nilai PDI sebesar 14.35 menunjukkan bahwa ada kesetaraan antara level individu dan tidak mengakui adanya perbedaan serta mengarah ke budaya persamaan derajat antara individu dalam hal ini adalah seluruh mahasiswa yang ada di Uncen.
- Nilai IDV sebesar 10.11 menunjukkan bahwa mahasiswa masih cenderung bersifat kekeluargaan antara individu.
- Nilai MAS sebesar 11.79 menunjukkan bahwa mahasiswa Uncen terdapat kesetaraan antara pria

dan wanita, tidak terjadi diskriminasi gender dalam organisasi Uncen.

- Nilai UAI sebesar 0.31 menunjukkan bahwa mahasiswa Uncen memiliki tingkat toleransi yang rendah terhadap ketidakpastian keadaan dalam menghadapi perubahan.
- Nilai LTO sebesar 43.94 menunjukkan bahwa mahasiswa Uncen memiliki konsentrasi pada hal-hal yang meningkatkan kebaikan yang berhubungan dengan masa lalu dan kini, khususnya untuk tradisi dan memenuhi kewajiban sosial.
- Nilai IVR sebesar 33.53 menunjukkan bahwa mahasiswa Uncen memiliki kecenderungan untuk terkendali dalam hal menikmati kesenangan dan kebebasan serta kreatifitas.
- Nilai MON sebesar 87.31 menunjukkan bahwa mahasiswa Uncen tersebut cenderung menyukai pembicaraan yang bersifat tegas.

b. Analisis OCAI



Gambar 2 Grafik Kuesioner OCAI

Kesimpulan :

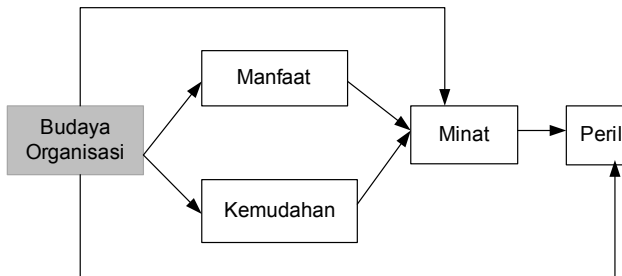
Berdasarkan gambar profil budaya organisasi Uncen maka sangat diharapkan bahwa kedepannya budaya clan semakin ditingkatkan dan budaya hirarki, market dan adhokrasi untuk tidak ditingkatkan dalam budaya organisasi Uncen. Responden mengharapkan tidak

adanya peningkatan terhadap budaya hirarki, market dan adhokrasi dimasa yang akan datang. Bisa dikatakan responden menyukai kondisi saat ini dan tidak ingin ada yang berubah, cukup budaya klan aja yang ditingkatkan kedepannya.

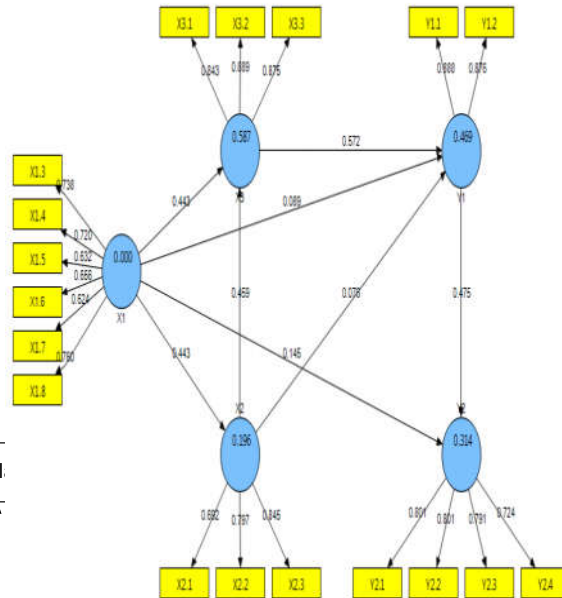
Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y2 melalui Y1 diatas, membuktikan bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y2 melalui Y1 sebesar 31,4%, sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Secara detail dapat dilihat pada Tabel 3.

Analisis TI

TAM menggunakan analisis SEM untuk menghubungkan variabel-variabel baik variabel dari TAM yaitu persepsi kemudahan (X2), persepsi manfaat (X3), minat (Y1) dan perilaku (Y2) dengan variabel external yaitu budaya organisasi (X1).



Gambar 3 .Model Analisis Jalur



Gambar 4 Hasil Uji Path Analisis

Model analisis jalur yang dilakukan adalah mengevaluasi hasil terhadap model pengukuran analisis jalur, validitas dan reliabilitas, pengukuran inner model adanya pengaruh dari masing-masing variabel, dan pengujian hipotesis.

Pembuktian Hasil Hipotesis

Tabel 4 Hasil Hipotesis

Tabel 3 Hasil Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Pengaruh	t- hitung	t-tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
X1 -> X2	0.443	5.792	1.96	Signifikan
X1 -> X3	0.443	5.526	1.96	Signifikan
X2 -> Y1	0.076	0.809	1.96	Tidak signifikan
X3 -> Y1	0.572	3.956	1.96	Signifikan
X1 -> Y1	0.089	0.747	1.96	Tidak signifikan
X2 → X3	0.459	5.743	1.96	Signifikan
X1 -> Y2	0.145	1.435	1.96	Tidak signifikan
Y1 -> Y2	0.475	4.422	1.96	signifikan

Nama	Hipotesis	Keputusan
H1	Pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kemudahan	Diterima
H2	Pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi manfaat	Diterima
H3	Pengaruh budaya organisasi terhadap minat	Ditolak
H4	Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku user	Ditolak
H5	Pengaruh persepsi kemudahan terhadap persepsi manfaat	Diterima
H6	Pengaruh persepsi kemudahan terhadap minat	Ditolak
H7	Pengaruh persepsi manfaat terhadap minat	Diterima
H8	Pengaruh minat terhadap perilaku user	Diterima

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap persepsi-persepsi yang ada manfaat maupun kemudahan tetapi tidak signifikan terhadap minat dan perilaku user untuk menggunakan teknologi informasi. Minat sangat dipengaruhi oleh persepsi manfaat tetapi tidak signifikan terhadap persepsi kemudahan.

PEMBAHASAN

Hasil pembahasan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan budaya yang diharapkan oleh organisasi Uncen adalah budaya klan, dan organisasi merasa nyaman dalam organisasi yang seperti keluarga bagi mereka dengan pimpinan yang suka mengarahkan, membantu, dan figur seorang ayah dalam pekerjaan mereka.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karakteristik orang Papua yang Masyarakat dalam Uncen cenderung memberikan penghargaan pada diri sendiri yang cukup tinggi dan sulit untuk diubah. Ini menunjukkan bahwa rasa ingin dihargai dan pendirian yang kuat sehingga tidak gampang untuk menerima perubahan atau sesuatu yang baru (organisasi tradisional) Robbins (2009). Hasil penelitian Koentjaraningrat (1993) dalam Ansvar Iskandar (1965) menunjukkan bahwa masyarakat Papua mengalami perubahan cara pandang terhadap status sosial setelah adanya pengajaran dari budaya asing (*belanda*).
3. Hasil pengujian hipotesis Tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien jalur persepsi kemudahan penggunaan TI terhadap minat pengguna TI tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa persepsi kemudahan tidak memengaruhi minat pengguna TI sehingga masyarakat dalam organisasi Uncen susah/ kesulitan dalam menggunakan TI itu sendiri. Atasan kurang mempersepsikan kemudahan dari penggunaan TI.
4. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh persepsi

manfaat terhadap minat penggunaan TI. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi manfaat berperan sebagai kunci yang dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa TI berguna dalam aktivitas pekerjaan, sehingga mereka akan menggunakan TI tersebut.

Temuan Davis (1989), dan Davis dalam Nduibisi et. al.(2005) menegaskan bahwa persepsi manfaat berpengaruh terhadap penggunaan, yang menunjukkan pengaruh lebih kuat dibandingkan dengan konstruk manapun. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa atasan/ dosen dalam organisasi Uncen telah mempersepsikan secara baik persepsi manfaat dan minat pengguna.

5. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap persepsi-persepsi yang ada manfaat maupun kemudahan tetapi tidak signifikan terhadap minat dan perilaku user untuk menggunakan teknologi informasi. Ini menunjukkan bahwa kurangnya minat akan TI karena tidak perubahan yang diinginkan dalam organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karakter organisasi masyarakat dalam lingkungan Uncen mengaju pada sistem kekeluargaan. Hal ini juga di dukung dengan hasil survey dengan menggunakan instrumen OCAI yang menunjukkan bahwa organisasi Uncen lebih dominan ke arah budaya kekeluargaan/ clan.
2. Berdasarkan survey menggunakan instrumen Hofstede karakteristik individu dalam masyarakat Uncen mengarah pada karakter Monumentalism; hal ini ditunjukkan dengan penghargaan pada diri sendiri

- yang cukup tinggi dan sulit untuk diubah.
3. Hasil survey TAM (Technology Acceptance Model) menunjukkan masyarakat dalam lingkungan Uncen lebih menerima persepsi-persepsi TI, tetapi tidak mempunyai minat untuk menggunakan TI.
 4. Penelitian yang akan datang perlu mengeksplorasi secara lebih mendalam pengaruh nilai-nilai budaya Papua dalam kaitannya dengan penggunaan TI. Hal ini dimaksudkan untuk menguji kembali temuan empirik penelitian yang mengintenalisi budaya nasional dalam budaya organisasi yang memengaruhi secara langsung penggunaan TI.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diperhatikan dan dipertimbangkan untuk penelitian lebih lanjut. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Penelitian ini meneliti budaya organisasi bersifat umum, tidak melihat budaya organisasi dengan karakteristik yang lebih spesifik. Karena sesungguhnya budaya yang ada dalam masyarakat Papua sangat kompleks. Berdasarkan hal ini maka penelitian yang akan datang dapat dilakukan hal yang serupa dengan mengambil objek yang berbeda dengan ruang lingkup yang lebih spesifik.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi kegunaan TI dan persepsi manfaat TI berperan penting dalam meningkatkan motivasi pengguna untuk menggunakan TI. Oleh karena itu, atasan/ dosen perlu berusaha untuk menumbuhkan kepercayaan agar persepsi kegunaan dan persepsi manfaat TI dapat ditingkatkan sehingga pengguna TI merasa yakin bahwa TI bermanfaat dan mudah untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.
3. Hasil temuan budaya organisasi di Uncen menunjukkan bahwa budaya yang ada di masyarakat Uncen merupakan budaya klan, dimana kekeluarganya sangat kuat sedangkan untuk inovasi, pasar, dan koordinasi kurang menonjol. Jika dilihat bahwa organisasi terkini adalah organisasi yang menciptakan inovatif, tanggap terhadap konsumen dan spiritualitas sehingga organisasi suatu perusahaan tidak mengalami status *quo*.

DAFTAR PUSTAKA

- Frost, P. J., et.al (1985). *Organizational Culture*. Sage Publication, Inc., London.
- Gibson, Ivanicevich, and Donnely (1996). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organization: Software of The Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Hossain, E., Bannerman, P. L., & Jeffery, D. R. (2011). Scrum Practices in Global Software Development: A Research Framework. *12th International Conference, Product-Focused Software Process Improvement (PROFES) 2011* (pp. 88–102). Torre Canne: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Indrajit, R.E., Mengukur Tingkat Kematangan Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Institusi Pendidikan Suatu Pendekatan Kesiapan Pemegang Kepentingan (Stakeholder). Prosiding Konferensi Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi untuk Indonesia 3–4 Mei 2006, Aula Barat & Timur Institut Teknologi Bandung. indrajit@post.harvard.edu
- Johan, dan wijaya. T. 2005. *Pengaruh computer anxiety terhadap kealihan penggunaan komputer*. Jurnal studi indonesia vol2. No 3. Maret
- dkk, K. (1994). *Irian Jaya*. Jakarta: Djambatan.

- Drs. Riduwan, M. (2004). *Metode & Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: ALFABETA.
- Hedman, E.-L. E. (2007). Dynamics of Conflict and Displacement in Papua, Indonesia. *RSC Working Paper No.42* , 5-9.
- I, L. P. (2012). Analisis Perilaku Penggunaan Teknologi Informasi (studi pada Dosen Universitas Pattimura Ambon). *Aplikasi Manajemen* , 761-767.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi* . Jakarta: Salemba Empay.
- Pratondo, B. L. (2010). Kultur Organisasi Menggunakan Hofstede dan OCAI terhadap Strategi Penerapan Teknologi Informasi (Studi Kasus : Perguruan Tinggi XYZ). *Konferensi Nasional Sistem Informatika 2010* , 136-138.
- Prof. Jogiyanto HM., A. M. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Rumansara, E. H. (2003). Kebudayaan Suku Sebyar di teluk Bintuni Papua (studi kasus Desa Tomu). *Antropologi Papua* , 53-55.
- Sobirin, A. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Stephen P. Robbins, M. C. (2009). *Manajemen, eight edition*. Jakarta: PT Indeks.
- Widajono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wijanto, S. H. (2007). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Jakarta: GRAHA ILMU.
- <http://papuaweb.org>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd Edition ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Shih, C.-C., & Huang, S.-J. (2010). Exploring the Relationship Between Organizational Culture and Software Process Improvement Deployment. *Information & Management* 47 , 271–281.
- Simatupang, T. (1995). *Pemodelan Sistem*. Klaten: Nindita.
- Yuan, M., & Vogel, D. (2006). Cultural Impact on Intergroup Coordination in Software Development in China: A Qualitative Analysis. *Proceedings of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Sommerville, I. (2006). *Software Engineering*. Macau: Addison-Wesley.
- Jogiyanto (2008) : *Metodologi Penelitian Sistem Informasi : Pedoman dan Contoh Melakukan Penelitian di Bidang Sistem Informasi First Edition*, Andi Yogyakarta.
- Murahartawaty (2010) : *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Implementasi Sistem Informasi di Institut Teknologi Bandung*, Tesis Program Magister, Institut Teknologi Bandung.
- Davis, S.M. (1984) : *Managing Corporate Culture*, Cambridge : Mass. Ballinger.