



Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT. Morotai Marine Currence (MMC) Di Kabupaten Pulau Morotai

Lukman Wangko¹, Nurhikmah Sibua², Nurdin Natan³

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasifik Morotai, Morotai, Indonesia

Abstract

Received: 20 Juni 2025

Revised: 27 Juni 2025

Accepted: 01 Juli 2025

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya perusahaan, bagaimana efektivitas organisasi, dan sejauh mana pengaruh budaya perusahaan terhadap efektivitas organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Morotai Marine Currence (MMC) Di Kabupaten Pulau Morotai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis dan verifikasi. Sampel yang diambil yaitu dari populasi sebanyak 63 orang. Teknik pengolahan data dan analisis yang digunakan menggunakan korelasi Rank Spearman serta uji statistik t untuk menguji hipotesis dengan tingkat keyakinan 90%. Adapun koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya perusahaan yang diterapkan terhadap efektivitas organisasi. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Budaya perusahaan memiliki hubungan yang cukup berarti terhadap efektivitas organisasi menurut tafsiran korelasi Jalaludin Rakhmat. Ini dilihat dari Koefisien Korelasi Rank Spearman sebesar 0,70%, sedangkan kontribusi budaya perusahaan terhadap Efektivitas organisasi adalah sebesar 49%. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya perusahaan terhadap efektivitas organisasi.

Keywords: Pengaruh Budaya Perusahaan, Efektivitas Organisasi

(*) Corresponding Author: lukman.wangko7@gmail.com

How to Cite: Wangko, L., Sibua, N., & Natan, N. (2025). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT. Morotai Marine Currence (MMC) Di Kabupaten Pulau Morotai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(7.D), 540-549. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12826>.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan yang semakin ketat tersebut membuat perusahaan menyadari pentingnya memiliki kondisi perusahaan yang kondusif yang dapat memberikan dorongan pada Sumber Daya manusia (SDM) yang bekerja di dalam perusahaan untuk berupaya sekuat tenaga mencapai misi dan tujuan perusahaan. Dan kondisi perusahaan yang kondusif tersebut tercipta dari budaya perusahaan yang dibangun dan diterapkan pada organisasi perusahaan

Hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasakan ketika berada di dalam perusahaan, nilai-nilai yang mendukung dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta keyakinan yang diyakini di dalam perusahaan memberikan dampak pada pola kerja yang diterapkan dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana tentunya budaya yang

dibangun harus sejalan dengan tindakan yang akan diambil oleh perusahaan seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.

PT. Morotai Marine Culture sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produksi Mutiara dan penjualan tentu menyadari bahwa dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan nilai-nilai dan keyakinan yang membantu karyawan dalam bertindak, berpikir, dan menyelesaikan masalah. Sistem nilai yang sudah terinternalisasi dan menjadi budaya perusahaan yang kuat, dalam arti dipahami, dimengerti, dan dijalankan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan, membangkitkan semangat kerja, dan dapat mendatangkan sukses bagi perusahaan. Budaya yang dijalankan oleh semua anggota perusahaan secara konsisten dapat menciptakan hidup berorganisasi yang terbuka, karyawan bebas mengemukakan pikiran, perasaan dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Suasana yang demikian tentu akan membuat karyawan bekerja lebih baik, yang tentunya akan membuat perusahaan menjadi efektif dalam upaya pencapaian tujuannya. Perusahaan-perusahaan besar di Amerika Serikat seperti IBM, Procter & Gamber, Johnson & Johnson, Mc.Donalds adalah contoh dari perusahaan-perusahaan yang dikenal mempunyai budaya perusahaan yang kuat.

Dalam membangun budaya perusahaan tidak semudah yang dibayangkan. Keragaman latar belakang budaya yang dibawa oleh karyawan menjadi halangan bagi perusahaan dalam menerapkan budaya perusahaannya. Ketidakselarasan antara karyawan dan perusahaan dalam membangun budaya perusahaan akan dapat mengganggu stabilitas perusahaan

Ditambah seringnya terjadi perubahan dalam tubuh organisasi perusahaan.

Kajian Teori

Teori dan Definisi Budaya Perusahaan

Budaya Perusahaan disini merupakan terjemahan dari kata *Corporate Culture*, dari definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku, dan cara kerja karyawan sehari-hari, sehingga akan bermuara pada kualitas kinerja perusahaan. Dengan demikian, budaya perusahaan merupakan solusi yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik, bagi sebuah kelompok dalam menghadapi persoalan-persoalan di dalam dan di luar kelompoknya.

Menurut Koentjoroningrat (1994 : 5), budaya itu sendiri memiliki tiga tingkatan yang saling berinteraksi satu sama lain. Tingkatan yang pertama berupa benda-benda hasil kecerdasan dan kreasi manusia (artefacts dan creation). Tingkatan kedua adalah nilai-nilai dan ideologi yang merupakan aturan, prinsip, norma, nilai, dan moral yang menuntun organisasi dan merupakan harta kekayaan yang ingin mereka penuhi. Tingkatan ketiga adalah asumsi dasar yang tidak disadari mengenai keadaan kebenaran dan kenyataan, kemanusiaan, hubungan manusia dengan alam, hubungan antar manusia, keadaan waktu dan alam semesta.

Faktor-faktor Pembentuk Budaya Perusahaan

Budaya suatu perusahaan dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana perusahaan seharusnya dijalankan atau beroperasi. Budaya merupakan sistem kerja perusahaan dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Dimana tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang akan diselidiki (Nazir, Moh., 1998:63). Di dalam metode deskriptif ini juga menerangkan hubungan dan menguji hipotesa-hipotesa yang ada.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan digolongkan sebagai penelitian survei yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tentang institusi yang bersangkutan. (Nazir, Moh., 1999:65).

3.2 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yaitu : “Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Efektivitas Organisasi”, maka terdapat dua variabel yang diteliti yaitu :

- ❖ Budaya Perusahaan dengan menggunakan konsep menurut Daniel R. Denison. Budaya perusahaan diukur dari empat dimensi, yaitu : involvement, consistency, adaptability, dan mission -yang selanjutnya disebut sebagai variabel X (variabel independen).
- ❖ Efektivitas Organisasi sebagai variabel terikat (dependen) yang selanjutnya disebut sebagai variabel Y, diukur dengan menggunakan indikator : Karakteristik organisasi, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerja dan, Kebijakan dan praktek manajemen.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Morotai Marine Culture (MMC) yang berjumlah 63 orang. Tes statistik yang digunakan adalah tes statistik non parametrik, karena data yang digunakan dalam bentuk skala ordinal (Siegel, 19:38).

Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1998:124). Untuk menguji validitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini digunakan analisis butir (item) dengan menguji karakteristik masing-masing item yang menjadi bagian tes yang bersangkutan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (Singarimbun, 1998:140).

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Memperhatikan satu persatu kuesioner yang telah diisi oleh responden.
2. Bobot penilaian dari setiap jawaban pertanyaan kuesioner budaya perusahaan dan efektivitas organisasi

3. Memberikan skor terhadap jawaban yang telah diberikan dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert yaitu 5,4,3,2,1
4. Diambil pasangan data yang akan diteliti sehingga apabila banyaknya N jumlah responden, maka didapat (X1,Y1;X2,Y2; Xn,Yn)

dimana :

- **X = Budaya Perusahaan**
- **Y = Efektivitas Organisasi**

Analisis Tanggapan Responden mengenai Budaya Perusahaan

Berikut ini adalah pembahasan jawaban responden terhadap pernyataan pengembangan Budaya Perusahaan dengan menggunakan konsep menurut Daniel R. Denison. Budaya perusahaan diukur dari empat dimensi, yaitu : involvement, consistency, adaptability, dan mission. Dari hasil analisis, untuk indikator tingkat Partisipasi karyawan diketahui bahwa 60,3% responden menyatakan bahwa kondisi perusahaan yang telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat memberikan masukan setiap saat sudah sesuai dengan kondisi yang ada di dalam perusahaan. Bahkan 15,9% responden menyatakan sudah sangat sesuai dengan kondisi yang ada, dan 19% menyatakan cukup sesuai dengan kondisi yang ada. Secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan dapat berpartisipasi aktif dalam memberikan masukan kepada perusahaan setiap saat. Walaupun memang masih ada beberapa responden merasa hal tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang ada (4,8%).

maka dapat dikatakan bahwa para pemimpin perusahaan senantiasa konsisten dalam menjalankan kebijakan perusahaan dengan baik. Hal ini terlihat dari hasil penelitian total skor yang berjumlah 222 yang berada pada kategori Baik.

Sikap Responden Mengenai Budaya Perusahaan di PT Morotai Marine Culture Morotai

Berdasarkan jawaban-jawaban responden atas pernyataan tentang budaya perusahaan, maka dapat diketahui kecenderungan sikap responden mengenai pengembangan budaya perusahaan sebagai berikut :

Skor jawaban yang mungkin atas delapan pernyataan budaya perusahaan adalah :

Skor Maksimum : 40 (5x8)

Skor K 3 : 32 (4x8)

Skor Median : 24 (3x8)

Skor K 1 : 16 (2x8)

Skor Minimum : 8 (1x8)

Gambar Pembobotan Tanggapan Responden Atas Pernyataan Budaya

ang	idak	ura	a	anga
-----	------	-----	---	------

Tabel Kriteria Tanggapan Responden Terhadap Budaya Perusahaan

KRITERIA	SKOR	F	%
Sangat baik	33-40	25	39,7
Baik	25-32	37	58,7
Kurang Baik	17-24	1	1,6
Tidak baik	9-16	0	0
Sangat Tidak Baik	0-8	0	0
JUMLAH		63	100

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya sebagian besar karyawan menganggap bahwa perusahaan sudah menerapkan budaya perusahaan dengan baik, meskipun ada sebagian kecil karyawan yang ragu mengenai hal tersebut.

Hal ini dapat terlihat dari kuesioner yang sudah dijawab oleh 63 responden.

Efektivitas Organisasi pada PT Morotai Marine Culture Morotai Analisis Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Organisasi

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan Efektivitas Organisasi yang meliputi indikator karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja serta kebijakan dan praktek manajemen.

Sikap Responden Mengenai Efektivitas Organisasi di PT Morotai Marine Culture Morotai

Berdasarkan jawaban-jawaban responden atas pernyataan efektivitas organisasi, maka dapat diketahui kecenderungan sikap responden mengenai efektivitas organisasi pada PT Morotai Marine Culture Morotai.

Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari perhitungan skor terhadap variabel efektivitas organisasi :

Skor Maksimum : 60 (5x12)

Skor K 3 : 48 (4x12)

Skor Median : 36 (3x12)

Skor K 1 : 24 (2x12)

Skor Minimum : 12 (1x12)

Gambar 4.10 Pembobotan Tanggapan Responden Atas Pernyataan Efektivitas Organisasi

ang	enda	eda	i	anga

Tabel 4.13 Kriteria Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Organisasi

KRITERIA	SKOR	F	%
Sangat Tinggi	49-60	22	34,9

Tinggi	37-48	40	63,5
Sedang	25-36	1	1,6
Rendah	13-24	0	0
Sangat Rendah	0-12	0	0
JUMLAH		63	100

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya sebagian besar responden menyatakan bahwa tingkat efektivitas organisasi di PT Morotai Marine Culture Morotai tinggi.

Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Efektivitas Organisasi pada PT Morotai Marine Culture Morotai

Pada bagian ini akan dibahas pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Efektivitas organisasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik koefisien korelasi Rank Spearman dengan rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$$

Dimana r_s = Koefisien korelasi Spearman
 n = Jumlah sampel
 d_i = Selisih rank X dan rank Y yang ke-i

Tahap-tahap perhitungan dengan menggunakan analisis statistik adalah sebagai berikut:

1. Setelah mengolah kuesioner untuk mendapat frekuensi dan persentasenya, maka pertanyaan diberi nilai pembobotan dengan skala 5-4-3-2-1.
2. Menghitung skor total dari tiap responden kemudian dikelompokkan dalam dua golongan yaitu Skor X dan Skor Y. kemudian dilakukan perangkingan berdasarkan jumlah skor tersebut. Hasil pengelompokkan dan perangkingan variabel X dan variabel Y dapat dilihat pada lembar Lampiran.
3. Jika ditemukan rank yang memiliki skor sama (rank kembar) maka digunakan factor koreksi dengan rumus :

$$T_x = \frac{t_x^3 - t_x}{12}$$

$$T_y = \frac{t_y^3 - t_y}{12}$$

Dimana T : faktor koreksi
 t : banyaknya observasi berangka sama (jumlah rank kembar)

4. Dari data yang diperoleh dapat ditentukan besarnya selisih antara rank X dan rank Y (perhitungan selisih rank X dan Rank Y dapat dilihat pada lembar lampiran), kemudian dihitung koefisien korelasi dengan menggunakan rumus :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$\text{dimana : } \sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx \qquad \sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

Bila $\sum Tx$ dan $\sum Ty$ telah diketahui, maka $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ dapat dihitung :

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx \qquad \sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

Untuk membantu perhitungan di atas maka digunakan SPSS sehingga didapat $r_s = 0,70$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui korelasi antara variabel X dan variabel Y adalah sebesar 0,70 mengacu pada tafsiran korelasi Jalaludin Rakhmat (1991:29), angka 0,70 tergolong ke dalam “Hubungan yang Cukup Berarti”.

5. Uji Signifikansi

Untuk mengetahui hubungan tersebut positif atau negatif, maka dilakukan pengujian tingkat signifikansi yang dihitung dengan menggunakan rumus :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

dengan : $N = \text{total pengamatan}$

Signifikansi r_s yang dihasilkan di bawah hipotesis nol diuji dengan pengujian dua arah (tingkat signifikansi = 10 %) dengan menggunakan rumus berdistribusi students dengan $df = n - 2$ (Siegel, 1990 : 263).

Dengan demikian harga r_s ditentukan dengan menghitung t sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \\ &= 0,70 \sqrt{\frac{63-2}{1-(0,70)^2}} \\ &= 7,6556 \end{aligned}$$

berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $7,6556 > 1,658$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara Budaya Perusahaan terhadap Efektivitas Organisasi.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya perusahaan terhadap efektivitas organisasi, maka digunakan rumus determinasi sebagai berikut (Sudjana, 1993 : 246) :

$$kD = r_s^2 \times 100\%$$

dimana kD : koefisien determinasi

r_s : koefisien korelasi

Sehingga diperoleh nilai kD :

$$\begin{aligned} kD &= (0,70)^2 \times 100 \% \\ &= 0,49 \times 100 \% \\ &= 49 \% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi menunjukkan nilai 49% yang berarti bahwa 49% efektivitas organisasi dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan 51% efektivitas organisasi dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai yang diperoleh sekaligus juga

menunjukkan adanya hubungan antara budaya perusahaan dan efektivitas organisasi. Hubungan yang positif ditunjukkan oleh nilai r_s yang positif yang berarti bahwa semakin baik perusahaan menerapkan budaya perusahaannya, maka efektivitas organisasi pun akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Efektivitas Organisasi pada PT Morotai Marine Culture Morotai serta perhitungan-perhitungan statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1. Perbedaan budaya diantara karyawan PT Morotai Marine Culture Morotai yang pada awalnya menjadi hambatan bagi perusahaan, ternyata mulai dapat dikelola oleh manajemen melalui pelatihan berkaitan dengan budaya perusahaan. Sehingga dampak-dampak negatif dari perbedaan budaya diantara karyawan dapat dikurangi, terutama terutama yang menyangkut efektivitas organisasi.*
- 2. PT Morotai Marine Culture Morotai mulai dapat membangun budaya perusahaannya dengan baik. Hal ini terlihat dari hasil analisis mengenai Kriteria Tanggapan Responden Terhadap Budaya Perusahaan dimana 58,7 % skor tanggapan responden yang diperoleh berada pada kategori BAIK dan 39,7% berada pada kategori SANGAT BAIK.*
- 3. Efektivitas Organisasi pada PT Morotai Marine Culture Morotai saat ini menunjukkan adanya tingkat efektivitas organisasi yang tinggi. 4. Melalui perhitungan statistik dengan dibantu dengan SPSS, diperoleh hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan Rank Spearman yaitu r_s sebesar 0,70. Mengacu pada tafsiran korelasi Jalaludin Rakhmat (1991 : 29), angka 0,70 tergolong ke dalam "Hubungan yang Cukup Berarti". Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 10 % dan menghasilkan t hitung $>$ t tabel ($7,6556 > 1,658$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh budaya perusahaan yang diterapkan terhadap efektivitas organisasi. Dengan menggunakan koefisien determinasi diperoleh kD sebesar 49%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya perusahaan terhadap efektivitas organisasi sebesar 49%. Sedangkan 51% efektivitas organisasi di pengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan, teknologi, pilihan strategi, dan lain-lain.*

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

- 1. Untuk pertanyaan mengenai indikator Karakteristik Organisasi, dengan pernyataan: Perusahaan sangat memperhatikan masukan dari karyawan. Terdapat 3,2 % menyatakan responden yang menyatakan tidak setuju dan 25,4 % responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini perlu diperhatikan oleh para pimpinan, mengapa mereka sampai berpendapat seperti itu. Apakah responden tersebut kurang mendapat perhatian pimpinannya, apakah pemimpin hanya mendengarkan saran dari sebagian karyawan tetapi mengabaikan saran karyawan lainnya, atautkah justru para responden tersebut yang bersikap pasif dan mengucilkan diri dari lingkungannya karena sebab-sebab tertentu.*

2. Pada pertanyaan mengenai indikator Karakteristik Lingkungan, dengan pernyataan: Atasan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan imbalan (reward) yang memadai. Terdapat 39,7 % responden menyatakan ragu-ragu dan 11% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden menyatakan tidak yakin terhadap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan ini.
3. Pada indikator Kebijakan dan praktek manajemen, masih ada karyawan yang merasakan ketidaksesuaian dengan posisi pekerjaan yang dijalankannya selama ini.
4. Pihak atasan harus mengetahui dan memahami bahwa budaya perusahaan bukanlah satu-satunya faktor penentu dalam peningkatan efektivitas organisasi. Budaya perusahaan hanya merupakan salah satu komponen dari beberapa variabel yang berinteraksi dan secara bersama-sama akan menentukan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus dapat mensinergikan faktor budaya perusahaan dan faktor-faktor lain (seperti lingkungan, teknologi, pilihan strategi, dan lain-lain) yang juga berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. NY. John Willey & Sons.
- Frost, Peter J.; More, Larry F.; Louis, Merl R.; Lundberg, Craig C & Martin Joane. 1985. *Organizational Culture*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*.th 8 ed., Jilid I. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kast, Fremont E ; Rosenzweig, James E. 1985. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Koentjoroningrat. 1994. *Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta : Gramedia.
- Kotter, John P.; Heskett, James L. 1997. *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Jakarta : PT Prehallindo.
- Mitchell, Charles. 2001. *Memahami Budaya Bisnis Internasional*. Jakarta : PPM.
- Nazir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rakhmat, Jalaludin. 1991. *Metode Penelitian Komunikasi*.th 8 ed., Jilid I. Jakarta : PT Prehallindo.

Schein, Edgar H. 1985 *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass, Inc.

Stoner, James, A.F. *Manajemen*. 1986. Jilid 2. Jakarta. Erlangga..

Supranto, J. 2001. *Statistik : Teori dan Aplikasi*. 6th ed., Jakarta : Erlangga.

Walker, James. W. 1980. *Human Resource Planning*. McGraw-Hill, Inc.