

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIFITAS *INTEGRATED ACADEMIC INFORMATION SYSTEM* (IRAISE) UIN SUSKA RIAU

¹Syaifulloh, SE., M.Sc ²Ozi Saputra, ³Hasdi radiles, ST., MT
^{1,2,3}Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau
Jl. HR Soebrantas KM.18 Panam Pekanbaru - Riau
Email: ¹ dir_mpun@yahoo.com, ²ozi.saputra@students.uin-suska.ac.id,
³hasdi99@gmail.com

ABSTRAK

Budaya Organisasi merupakan suatu perekat sosial yang ada dalam organisasi, mengandung nilai, kebiasaan serta kepercayaan. Organisasi memiliki dampak secara langsung terhadap teknologi informasi melalui budaya organisasi. Saat ini di UIN SUSKA Riau sudah mengaplikasikan sebuah sistem informasi berbasis web yang dibangun untuk perorganisasian akademik untuk mempermudah pekerjaan. Namun walaupun sudah dibangun aplikasi berbasis web masih ada yang lalai. Oleh karena itu perlu diketahui budaya Mahasiswa yang menyebabkan kelalaian. Budaya tersebut akan digunakan sebagai pengukur efektifitas terhadap sistem informasi. Pada penelitian ini dilakukan penerapan *Organizational Culture Assesment Instrument* serta Delone dan Mclean untuk budaya mahasiswa terhadap efektifitas. Dari hasil perhitungan budaya mahasiswa saat ini menggunakan *tools* Excel didapat hasil yaitu *Clan* yang menekankan kepada focus kerja sama tim, komitmen dan bersifat kekeluargaan sebesar 25.61 dan untuk diharapkan tetap budaya *Clan* sebesar 27.10. Hasil perhitungan di *tolls* SmartPLS 3 dari perhitungan budaya dan efektifitas menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap efektifitas sistem informasi iRaise karena budaya Clan lebih memfokuskan pada kinerja tim, komitmen dan bersifat kekeluargaan karena hal itu apabila salah satu anggota tim berhalangan maka pekerjaan tidak bisa diteruskan dan hal itu menyebabkan produktifitas yang kurang baik dan membuat pekerjaan menjadi terlambat.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Delone dan Mclean, Efektifitas, *Organizational Culture Assesment Instrument*, Smart PLS 3.

A. PENDAHULUAN

Budaya Organisasi merupakan suatu perekat sosial yang ada dalam organisasi, mengandung nilai, kebiasaan serta kepercayaan [1]. Organisasi maupun perusahaan tidak akan lepas dari manajemen sumber daya manusia. Dimana setiap nilai dan kebiasaan mereka membentuk sebuah budaya organisasi. Kemampuan suatu organisasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendukung organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Sehingga budaya organisasi berperan penting sebagai *corporate value* dalam bertindak dan menyelesaikan berbagai persoalan, serta mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi [2]. Organisasi mempunyai dampak langsung terhadap teknologi informasi melalui budaya organisasi yaitu, keputusan tentang bagaimana teknologi akan digunakan dan peran apa yang dimainkan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara budaya organisasi dan sistem informasi yang sedang berjalan.

Sistem Informasi didefinisikan sebagai satuan komponen yang saling terhubung yang memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan kendali dalam suatu organisasi[3]. Organisasi memiliki dampak secara langsung terhadap teknologi

informasi melalui budaya organisasi [4]. Selain itu peningkatan sumber daya diinvestasikan dalam infrastruktur sistem informasi pada organisasi yang memberikan pelayanan dan sebagai enabler dalam menghasilkan nilai dan melaksanakan tatakelola yang lebih baik [5]. Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA) Riau sudah mengaplikasikan sebuah sistem informasi berbasis *web* yang dibangun dengan tujuan untuk pengorganisasian data akademik secara *online* yaitu iRaise.

Jumlah pengguna iRaise di UIN SUSKA Riau saat ini berjumlah 25.358 mahasiswa aktif [6]. Namun belum diketahui seperti apakah budaya mahasiswa terhadap penggunaan sistem informasi iRaise dan budaya dominan apa yang sedang berjalan di UIN SUSKA Riau. Selain itu belum pernah dilakukan juga analisis apakah budaya tersebut berpengaruh terhadap tingkat efektifitas sistem informasi iRaise. Untuk mendukung data penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan mengenai budaya mahasiswa terhadap penggunaan iRaise dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada 50 mahasiswa aktif yang diwakili dari setiap fakultas sebagai sampel dari populasi per fakultas. Dari studi pendahuluan tersebut dapat dilihat gambaran mengenai budaya mahasiswa terhadap penggunaan sistem informasi iRaise sebagai berikut:

1) Mahasiswa cenderung mengisi KRS pada tahap *deadline* dengan pesentase sebesar 77,08%, yang menunjukkan adanya kebiasaan mahasiswa yang mengisi KRS di Iraise pada akhir priode. 2) Kecenderungan mahasiswa melakukan bimbingan KRS manual dengan dosen Penasehat Akademik (PA) masih kurang, ditunjukkan dengan persentase sebesar 54,17% dan yang tidak melakukan bimbingan KRS manual sebesar 45,83%. Hal ini bertentangan dengan peraturan yang mewajibkan mahasiswa untuk melakukan bimbingan KRS manual sebelum pengisian KRS online. 3) Kecenderungan mahasiswa masih sulit login ke Iraise dengan persentase 87,50. Hal ini meunjukkan Iraise yang masih belum *user friendly*, namun mahasiswa diwajibkan menggunakan Iraise untuk proses akademik. 4) Kecenderungan mahasiswa melakukan perebutan kelas/ jadwal kuliah dengan persentase sebesar 72,92%. Hal ini menunjukkan mahasiswa masih tidak tertib dengan ketentuan atau prosedur Iraise yang melarang untuk pindah atau lompat lokal hingga penentuan dosen mata kuliah.

Robert Lamb dan Rob King [7] yang berjudul “*Reconceptualizing User and Social Actors in Information System Research*” mengatakan bahwa manusia memeberikan kontribusi yang signifikan terhadap optimalisasi pemanfaatan sistem informasi. Dengan kata lain pemanfaatan sistem informasi yang efektif sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berasal dari tradisi dan kebiasaan individual didalamnya. Cholid Fauzy [8] dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi” menyatakan bahwa faktor-faktor dari budaya memberi pengaruh efektifitas sistem informasi walaupun tidak signifikan. Selain itu berdasarkan hasil evaluasi, pengaruh budaya terhadap sistem informasi juga memiliki hubungan terhadap kinerja. Faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi efektifitas sistem informasi dalam penelitiannya adalah *information quality, service quality, system quality, use, dan user satisfaction*. Selanjutnya penelitian Murahartawaty [9] dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Implementasi Sistem Informasi” yang dilakukan pada Perguruan Tinggi XYZ di Bandung. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya market dan adhokrasi bersifat sebagai kelemahan (*liabilities*) dalam mencapai efektifitas implementasi sistem informasi serta budaya klan dan hirarki bersifat sebagai kekuatan (*asset*) untuk mencapai efektifitas implementasi sistem informasi di perguruan tinggi XYZ.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti akan melakukan analisis faktor-faktor budaya yang berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas sistem informasi iRaise UIN SUSKA Riau. Dari penelitian ini akan diperoleh budaya organisasi dominan yang sedang berjalan dan yang diharapkan serta model pengaruh budaya terhadap efektifitas

sistem informasi di UIN SUSKA Riau. Hasil penelitian ini dapat digunakan UIN SUSKA Riau untuk meningkatkan efektifitas dan mengoptimalkan penggunaan sistem informasi serta sebagai pengambilan keputusan apakah budaya organisasi yang berjalan perlu diubah atau dipertahankan.

B. LANDASAN TEORI

B.1. Budaya Organisasi

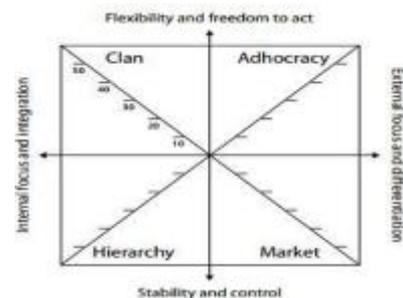
Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan sebagai filosofi kerja karyawan. Menurut Hofstede [10] budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Hal penting yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh individu dalam perusahaan dan meyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan. Gibson [5] mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi.

Ada empat tipe budaya yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn yaitu sebagai berikut [11]:

1. Budaya *Clan*
2. Budaya *Adhocracy*
3. Budaya *Market*
4. Budaya *Hierarchy*

B.2. Culture Value Framework (CVF)

Model ini merupakan salah satu model yang cukup komprehensif dalam menjelaskan relasi kultur terhadap berbagai aspek organisasi. Model ini memperlihatkan secara terperinci bahwa setiap tipe kultur memiliki kecenderungan yang berbeda dalam sejumlah variabel organisasi yang dipengaruhinya.



Cameron dan Quinn menjelaskan 4 kuadran, sesuai dengan 4 budaya organisasi yang memiliki perbedaan yang sangat kuat. Pada sumbu horizontal ada fokus internal dan integrasi vs fokus eksternal dan diferensiasi. Pada sumbu yang mengarah ke kiri menunjukkan bahwa organisasi fokus internal (apa yang penting untuk perusahaan, bagaimana kita menginginkan untuk bekerja) sedangkan sumbu yang mengarah ke kanan menunjukkan bahwa

organisasi fokus eksternal (apa yang penting untuk dunia luar, klien, dan pasar). Pada sumbu vertikal terdapat stabilitas dan kontrol vs fleksibilitas dan keleluasaan. Pada sumbu yang mengarah ke atas menunjukkan bahwa organisasi memiliki hasrat untuk membuat semuanya fleksibel dan leluasa, sedangkan sumbu yang mengarah ke bawah menunjukkan bahwa organisasi menyingkinkan nilai yang berlawanan, yaitu stabilitas dan kontrol [12].

B.3. Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)

OCAI dikembangkan oleh Kim Cameron dan Robert Quinn merupakan metode penelitian untuk menilai budaya organisasi [11]. OCAI merupakan pengembangan dari *Competing Values Framework* (CVF), sangat berguna dalam mencerminkan ke arah mana perusahaan ini dikelompokkan berdasarkan kulturnya seperti yang sudah dijelaskan pada gambar sebelumnya yaitu budaya *clan*, *adhocracy*, *market*, atau *hierarchy* untuk mendukung misi dan tujuannya, dan juga untuk dapat mengidentifikasi elemen-elemen di dalam kultur yang dapat melawan misi dan tujuan [13].

Kusdi [14] menjelaskan enam dimensi budaya, yang dapat digunakan untuk melihat profil budaya perusahaan, yaitu:

1. Karakteristik Dominan
2. Kepemimpinan Organisasi
3. Pengelolaan Karyawan
4. Perikat Organisasi
5. Penekanan Strategis
6. Kriteria Keberhasilan

Instrumen OCAI ini berbentuk sebuah kuesioner yang memerlukan tanggapan dari responden. Pengukuran OCAI dibuat berdasarkan skala yang disebut *ipsative rating scale*, dimana individu diminta membagi nilai 100 untuk empat alternatif jawaban pada setiap dimensi kultur. Karakteristik atau dimensi budaya OCAI tersebut di muat dalam kuisisioner yang mengandung pernyataan sesuai dimensi budaya. Setiap dimensi mengandung empat tipe budaya *clan*, *adhocracy*, *market*, dan *hierarchy* dengan dua penilaian budaya sekarang dan budaya yang diharapkan. Tujuan OCAI adalah untuk menilai enam dimensi kunci budaya organisasi yang dikaitkan oleh empat tipe budaya yang sudah dijelaskan [12].

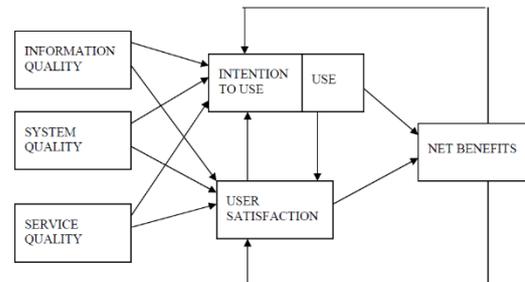
B.4. IS Succes Model Delone dan Mclean

Model yang diusulkan ini merefleksikan ketergantungan dari enam pengukuran kesuksesan sistem informasi. Keenam elemen atau faktor atau komponen atau pengukuran dari model ini adalah:

1. Kualitas system (*system quality*)
2. Kualitas informasi (*information quality*)
3. Penggunaan (*use*)
4. Kepuasan pemakai (*user satisfaction*)
5. Dampak individual (*individual impact*)

6. Dampak organisasional (*organizational impact*)

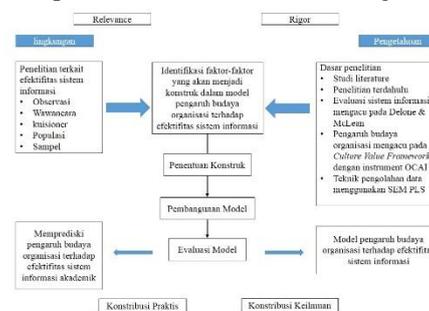
Model kesuksesan ini didasarkan pada proses dan hubungan kausal dari dimensi-dimensi di model. Model ini tidak mengukur ke enam dimensi pengukuran kesuksesan sistem informasi secara independen tetapi mengukurnya secara keseluruhan satu mempengaruhi yang lainnya. Berikut Model Delone dan McLine [15]:



Gambar 2. Update Model DeLone dan McLean (2003)

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ini di adopsi dari kerangka berpikir Hevner dkk [16] mengenai metodologi *IS Research* yang telah dimodifikasi mengikuti penelitian cholid [8]. Metodologi penelitian ini terbagi dalam dua sisi yaitu *relevan* (sesuai dengan fakta dilapangan) seperti, wawancara, observasi, kuisisioner dan *Rigor* (pengetahuan) antara lain studi literatur, penelitian terdahulu. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Penelitian

C.1. Tahap 1 Identifikasi Faktor Pengaruh Budaya

Dalam melakukan penelitian, terlebih dahulu di tentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi berhasilnya penelitian yang dilakukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya penelitian di gambarkan dalam kerangka penelitian yang di dalamnya.

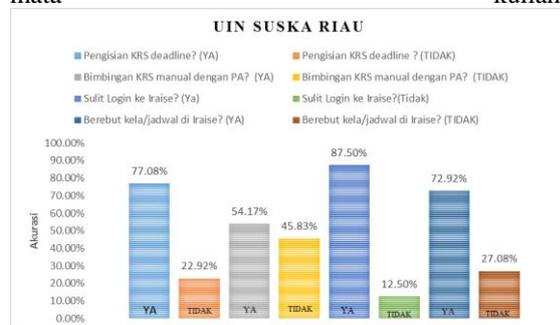
C.2. Tahap 2 Penelitian Terkait Keberhasilan Sistem Informasi

Pada tahap ini peneliti melakukan analisis terhadap lingkungan UIN SUSKA Riau untuk mengembangkan solusi berbasis teknologi untuk masalah bisnis yang penting dan relevan sehingga

mendapatkan data-data pendukung terkait permasalahan efektifitas sistem informasi. Data-data pendukung untuk penelitian terkait tersebut didapatkan dari hasil studi pendahuluan, wawancara, observasi, menyebarkan kuisioner, melalui penelitian langsung kepada, yaitu mahasiswa S1 mahasiswa UIN SUSKA Riau, organisasi dan teknologi yang digunakan oleh UIN SUSKA Riau. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode atau pendekatan untuk mengumpulkan data

C.3. Tahap 3 Observasi

Observasi dilakukan di UIN SUSKA Riau yang bertujuan untuk mendapatkan data permasalahan yang ada di UIN SUSKA Riau. Dari hasil observasi diperoleh sebuah penelitian dengan judul, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas *Integrated Academic Information System* (IRASE) UIN SUSKA Riau”. Dari observasi tersebut dapat dilihat gambaran mengenai budaya mahasiswa terhadap penggunaan sistem informasi iRaise sebagai berikut: 1) Mahasiswa cenderung mengisi KRS pada tahap *deadline* dengan pesentase sebesar 77,08%, yang menunjukkan adanya kebiasaan mahasiswa yang mengisi KRS di Iraise pada akhir priode. 2) Kecenderungan mahasiswa melakukan bimbingan KRS manual dengan dosen Penasehat Akademik (PA) masih kurang, ditunjukkan dengan persentase sebesar 54,17% dan yang tidak melakukan bimbingan KRS manual sebesar 45,83%. Hal ini bertentangan dengan peraturan yang mewajibkan mahasiswa untuk melakukan bimbingan KRS manual sebelum pengisian KRS online. 3) Kecenderungan mahasiswa masih sulit login ke Iraise dengan persentase 87,50. Hal ini meunjukkan Iraise yang masih belum *user friendly*, namun mahasiswa diwajibkan menggunakan Iraise untuk proses akademik. 4) Kecenderungan mahasiswa melakukan perebutan kelas/ jadwal kuliah dengan persentase sebesar 72,92%. Hal ini menunjukkan mahasiswa masih tidak tertib dengan ketentuan atau prosedur Iraise yang melarang untuk pindah atau lompat lokal hingga penentuan dosen mata kuliah.



Gambar 4. Persentase Observasi

C.4. Tahap 4 Wawancara

Melakukan tatap muka langsung untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai sistem

informasi iRaise dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai gambaran sistem informasi iRaise yang berjalan saat ini kepada mahasiswa S1 UIN SUSKA Riau selaku pengguna iRaise.

C.5. Tahap 5 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [17].

Tabel 1. Jumlah Populasi

No	Nama Populasi	Jumlah
1	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	6.884
2	Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum	4.121
3	Fakultas Ushuluddin	574
4	Fakultas Dakwah dan Ilmu Hukum	2.158
5	Fakultas Sains dan Teknologi	4.338
6	Fakultas Psikologi	1.375
7	Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial	4.589
8	Fakultas Pertanian dan Peternakan	1.499
Total		25.538

Dari pada tabel 1 dapat dilihat bahwa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan mempunyai 6.884 mahasiswa, Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum 4.121 mahasiswa, Fakultas Ushuluddin 574 mahasiswa, Fakultas Dakwah dan Ilmu Hukum 2.158 mahasiswa, Fakultas Sains dan Teknologi 4.338 mahasiswa, Fakultas Psikologi 1.375 mahasiswa, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 4.589 mahasiswa, Fakultas Pertanian dan Peternakan 1.499 mahasiswa, yang mana total jumlah keseluruhan sebanyak 25.538 mahasiswa.

C.6. Tahap 6 Sampel

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya [18]. Sampel untuk ini diambil dari jumlah populasi mahasiswa UIN SUSKA Riau sebanyak 25.538. Penentuan jumlah sampel didapatkan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{25.538}{25.538 \cdot (0,10)^2 + 1} = 99,60$$

Setelah melakukan perhitungan menggunakan rumus slovin di dapatkan hasil 99,60, maka jumlah tersebut digunakan untuk sampel dalam penelitian

ini. Hasil tersebut dijelaskan dalam bentuk tabulasi sebagai berikut:

Tabel 2. Total Sampel

No	Nama Sampel	Jumlah
1	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	14
2	Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum	12
3	Fakultas Ushuluddin	12
4	Fakultas Dakwah dan Ilmu Hukum	12
5	Fakultas Sains dan Teknologi	14
6	Fakultas Psikologi	12
7	Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial	12
8	Fakultas Pertanian dan Peternakan	12
Total		100

C.7. Tahap 7 Kuisioner

Menyebarkan kuisioner yang berisi pernyataan-pernyataan tertulis untuk diisi oleh sumber informasi, kuisioner di sebar dengan jumlah yang terbatas berdasarkan sampel yang telah ditentukan yaitu sebanyak 100 orang. Selanjutnya kuisioner disebar kepada sumber informasi kemudian hasil dari kuisioner yang telah disebar akan menghasilkan data untuk diolah menggunakan Smart PLS.

Kuisioner dibagi menjadi dua dimensi yaitu: efektifitas dan budaya organisasi. Instrumen kuisioner untuk mengukur efektifitas penerapan sistem menggunakan Model Delone & Mclean dengan 6 instrumen. Sementara itu untuk budaya organisasi menggunakan kerangka CVF dengan instrumen 4 dimensi budaya organisasi OCAI.

C.8. Tahap 8 Dasar Penelitian

Tahapan ini dalam penelitian hevner [16] disebut sebagai tahapan Desain-ilmu pengetahuan. Metode pengumpulan data, referensi dan informasi dengan cara menggali ilmu pengetahuan yang diperoleh dari sumber-sumber buku, karya tulis, jurnal ilmiah, makalah dan sumber lainnya yang berhubungan dengan subjek penelitian. Desain-ilmu penelitian harus menghasilkan artefak yang layak dalam bentuk konstruk, model, metode, atau instantiasi yang berkaitan dengan permasalahan di perusahaan.

C.9. Studi Literatur

Studi literatur merupakan gambaran menyeluruh tentang apa yang sudah dikerjakan dan bagaimana proses mengerjakannya. Menurut Danial dan Warsiah Studi literatur merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian [19]. Secara umum studi literatur adalah cara untuk menyelesaikan persoalan

dengan mencari sumber-sumber dari penelitian sebelumnya dengan kata lain disebut dengan studi pustaka. Adapun beberapa sumber sebagai berikut: 1) Geer Hofstede, *Cultural Dimensions In Management and Planning*, 1984. 2) Hevner, *Design Science In Information Systems Research* 2004, 3) Putro, *Kultur Organisasi Menggunakan Hofstede dan OCAI Terhadap Strategi Penerapan Teknologi Informasi*, 2010. 4) Heru Nugroho, *Analisis Budaya Organisasi Sebagai Faktor Kontigensi Dalam Penerapan Tatakelola TI di Politeknik Telkom*, 2013. 5) Murahartawaty, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Sistem Informasi*, 2013. 6) Erik et all, *Rekomendasi Sistem Informasi Berdasarkan Budaya Organisasi Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument dan Computing Values Framework*, 2014. 7) Cholid, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Sistem Informasi*, 2015. 8) Megawati at all, *Analisis Budaya Organisasi Teknologi Informasi Menggunakan OCAI*, 2015. 9) Megawati at all, *Evaluasi Budaya Organisasi dalam Penerapan Teknologi Informasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*, 2015. 10) *E-book Culture Organizational* 2018. 11) *E-book OCAI*, 2018.

C.10. Tahap 10 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian adalah penelitian dari Hevner [16], Penelitian Cholid Fauzi [8], dan Penelitian oleh Murahartawati [9].

C.11. Tahap 11 Evaluasi SI

Pada tahap ini penulis melakukan kajian yang berhubungan dengan teori-teori yang akan digunakan dalam melakukan penelitian. Kajian teori ini diperoleh dari jurnal utama, jurnal pendukung, dan ebook online sebagai dasar dan acuan penelitian.

Output dari tahap 2 dan 6 adalah dapat diidentifikasi faktor-faktor yang akan menjadi konstruk dalam model pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas sistem informasi pada UIN SUSKA Riau.

C.12. Tahap 12 Teknik Pengolahan Data

Analisis PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas antar

prediktor sehingga meningkatkan *standart error* dari koefisien yang diestimasi [20].

C.13. Tahap 13 Penentuan Konstruk

Konstruk merupakan jenis konsep tertentu yang berada dalam tingkatan abstraksi yang lebih tinggi dari konsep dan diciptkan untuk tujuan teoritis tertentu. Konstruk dapat diartikan sebagai konsep yang telah dibatasi pengertiannya sehingga dapat diamati dan diukur [20].

Tabel 3. Daftar Konstruk Budaya dan Efektifitas

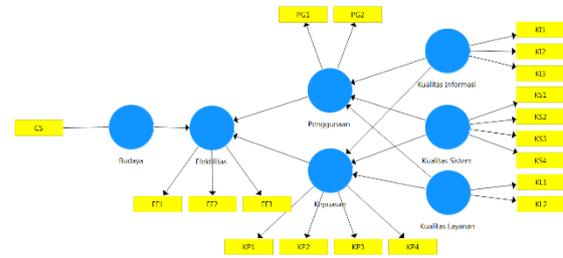
Konstruk	Definisi
Information Quality (IQ)	Persepsi pengaruh kwalitaas informasi terhadap penggunaan dan kepuasan SI dengan indikator, <i>understandability, reliability, usefulness</i>
System Quality (SQ)	Persepsi pengaruh kwalitaas informasi terhadap penggunaan dan kepuasan SI dengan indikator, <i>access, usability, navigation, interactivity</i>
Service Quality (SEQ)	Persepsi pengaruh kwalitaas layanan terhadap penggunaan dan kepuasan SI dengan indikator, <i>responsiveness, empathy, assurance</i>
Use	Persepsi pengaruh kwalitaas sistem, layanan, dan informasi terhadap manfaat SI dengan indikator <i>frequency of use dan intensity</i>
User Satisfaction	Persepsi pengaruh kwalitaas sistem, layanan, dan informasi terhadap manfaat SI dengan indikator, <i>content, acuracy, format, ease of use dan timeliness</i>
Efektifitas (EFEK)	Persepsi pengaruh dari penggunaan dan kepuasan terhadap kinerja SI dengan indikator <i>task performance, eficiency, dan productivity</i>
Budaya Clan	Persepsi pengaruh budaya organisasi <i>Clan</i> yang dominan dalam efektifitas <i>penggunaan, kepuasan, dan manfaat informasi</i>
Budaya Adhocrasi	Persepsi pengaruh budaya organisasi <i>Adhocrasi</i> yang dominan dalam efektifitas <i>penggunaan, kepuasan, dan manfaat informasi</i>
Budaya Market	Persepsi pengaruh budaya organisasi <i>Market</i> yang dominan dalam efektifitas <i>penggunaan, kepuasan, dan manfaat informasi</i>
Budaya Hiraki	Persepsi pengaruh budaya organisasi <i>Hiraki</i> yang dominan dalam efektifitas <i>penggunaan, kepuasan, dan manfaat informasi</i>

C.14. Tahap 14 Pembangunan Model Penelitian

Model penelitian ini di bangun dengan menggabungkan dua model yaitu, *IS Succes Model*

dan CVF untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan efektivitas sistem informasi di UIN SUSKA Riau.

Gambar 5. Model yang diajukan



C.15. Tahap 15 Evaluasi Model

Kegiatan mengevaluasi model adalah dengan cara mengolah Data Responden dan Kuisioner. Kegiatan yang dilakukan disini yang dilakukan adalah menginputkan data yang ada pada kuisioner yang telah disebar, yaitu deskripsi tanggapan responden terhadap seluruh pertanyaan. Kegiatan ini dilakukan setelah melakukan kegiatan penyebaran kuisioner.

Tahap ini merupakan tahap awal dalam melakukan analisis, dimana pada tahap ini peneliti menentukan bentuk dari model penelitian. Pada penelitian ini variabel-variabel laten atau konstruk yang diteliti adalah *human, organization, and technology* dengan sub konstruknya adalah pengguna sistem, kepuasan pengguna, struktur organisasi, lingkungan organisasi, kualitas sistem, kualitas layanan, penggunaan iRaise. Dari konstruk-konstruk tersebut akan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian kerana dengan sudah ditentukannya konstruk-konstruk tersebut maka, penelitian yang akan dilakukan akan lebih terarah. Analisis yang dilakukan pada tahap ini menggunakan SEM-PLS [21].

C.16. Tahap 16 Hasil Penelitian

Terdapat dua kelompok dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. kontribusi keilmuan
Output akhir penelitian ini sebagai kontribusi keilmuan adalah **Model pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas sistem informasi.**
2. Kontribusi Praktis
Output akhir penelitian ini sebagai kontribusi Praktis adalah **Memprediksi Pengaruh Budaya Terhadap Efektifitas Sistem Informasi.**

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

D.1. Analisa Sistem yang Sedang Berjalan

UIN SUSKA Riau merupakan suatu perguruan tinggi negeri yang berada di Pekanbaru. UIN SUSKA Riau telah menggunakan sistem informasi

iRase sejak tahun 2015. Yang menggunakan iRase yaitu seluruh mahasiswa UIN SUSKA Riau beserta Dosen dan Karyawan. UIN SUSKA Riau terdapat beberapa Fakultas untuk S1 diantaranya yaitu Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Fakultas Ushuluddin, Fakultas Psikologi, Fakultas Fapertapet, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dan Terakhir Fakultas Tarbiyah. Dan di UIN SUSKA Riau juga ada S2 dan S3 yang menggunakan iRase. Layanan yang terdapat di iRase ini mulai dari pengisian KRS, Pengajuan Cuti Kuliah, Kartu Hasil Studi (KHS), Pendaftaran Wisuda Online, Kelas Elektronik, jadwal, hingga dapat melihat story pembayaran uang kuliah. Akan tetapi belum diketahui bagaimana budaya organisasi yang sedang berjalan saat ini sehingga tidak diketahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas sistem informasi.

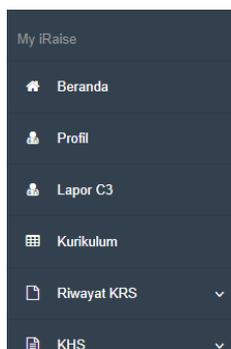
D.1.1. Integrated Academic Information System (IRASE)

IRaise di UIN SUSKA Riau adalah sistem yang dapat diakses melalui jaringan internet yang berguna untuk mendukung proses akademik dengan menyediakan berbagai macam menu pilihan. Berikut gambaran IRaise di UIN SUSKA Riau.



Gambar 6. Login Iriase

Gambar 6 diatas merupakan tampilan menu *login* pada iRaise yang biasa di akses oleh mahasiswa, pegawai dan dosen di UIN SUSKA Riau, dimana sebelum login harus memasukan *User ID* dan *Password* serta memasukan hasil perhitungan yang telah di tampilkan pada menu *login*.



Gambar 7. Menu Iriase

Gambar 4.2 diatas merupakan tampilan menu di iRaise setelah login ke sistem, yang mana menu tersebut bisa di akses sesuai dengan kebutuhan si pengguna. Contohnya menu riwayat KRS, disini akan mengetahui mata pelajaran apa saja yang telah diambil dari semester 1 sampai akhir dan juga bisa mengetahui siapa dosen pengajar dan ruangannya.

D.2. Analisis Responden

Penelitian ini merupakan penelitian yang ditujukan kepada pengguna iRaise. Responden penelitian ini adalah mahasiswa UIN SUSKA Riau yang berjumlah 100 orang.

Tabel 4. Total Kuisisioner Kembali

Keterangan	Jumlah Kuisisioner
Kuisisioner yang disebar	100
Kuisisioner yang kembali	77
Kuisisioner yang tidak kembali	23
Kuisisioner yang bisa diolah	77

Berikut ini merupakan deskripsi umum karakteristik sampel menurut jenis kelamin, semester, dan fakultas.

Tabel 5. Kuisisioner Kembali Menerut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah
Laki-laki	24
Perempuan	53

Tabel 6. Kuisisioner kembali Menerut Semester

Semester	Jumlah
14	8
12	1
10	2
8	30
6	8
4	15
2	13

Tabel 7. Kuisisioner Kembali Menurut Fakultas

Fakultas	Jumlah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	10
Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum	10
Fakultas Ushuluddin	5
Fakultas Dakwah dan Ilmu Hukum	11
Fakultas Sains dan Teknologi	10
Fakultas Psikologi	7
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial	12
Fakultas Pertanian dan Peternakan	12

D.3. Analisis Data

Dalam pengukuran budaya organisasi di UIN SUSKA Riau ini, menggunakan kuisioner OCAI yang digunakan untuk mendiagnosa budaya organisasi dengan menggunakan kuisioner yang berisi 24 pertanyaan dalam enam dimensi. Penyelesaian pengukuran budaya organisasi dengan metode OCAI akan memberikan gambaran tentang cara budaya organisasi beroperasi dan tidak ada jawaban benar atau salah atas setiap pertanyaan. Setiap organisasi kemungkinan besar akan menghasilkan tanggapan yang berbeda. Oleh karena itu, harus diusahakan jawaban yang akurat dalam menanggapi pertanyaan sehingga diagnose budaya yang dihasilkan akan tepat.

Pengukuran dilakukan dengan mempertimbangkan budaya organisasi yang dikelola, tetapi memiliki batasan yang jelas. Oleh karena itu, ketika menjawab pertanyaan perlu diingatkan organisasi dapat dipengaruhi oleh perubahan budaya. Metode OCAI terdiri dari enam pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki empat pilihan jawaban.

Pengukuran OCAI dibagi menjadi dua jenis pengukuran yaitu pengukuran saat ini dan yang diharapkan. Pengukuran OCAI untuk mengukur budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi juga untuk mengukur budaya yang diharapkan seseorang untuk organisasinya. Pengukuran OCAI dapat membantu organisasi melihat kondisi budaya organisasinya untuk mengambil tindakan perubahan setelah mengetahui kondisi budayanya.

Pada dasarnya, pengukuran OCAI dapat menentukan kecenderungan budaya organisasi suatu organisasi. sebuah organisasi memiliki tipe budaya organisasi *Clan, Adokrasi, Marker, Hierarchy*. Melalui pengukuran OCAI dapat menunjukkan kondisi sekarang sesuai tipe budaya organisasi. Pengukuran OCAI juga dapat menunjukkan budaya organisasi yang diharapkan oleh seseorang untuk organisasinya.

Langkah pertama yang dilakukan dalam pengukuran adalah membagi seratus poin antara keempat pilihan tergantung pada sejauh mana setiap pilihan mirip dengan organisasi. berikan jumlah yang lebih tinggi untuk menunjukkan pilihan yang paling mirip dengan budaya organisasi yang ada. Misalnya, dalam satu pertanyaan, jika 1 ini sangat mirip dengan organisasi, pilihan 2 dan 3 yang agak mirip, dan 4 pilihan tidak mirip, untuk A diberi 40 poin, 30 poin untuk 2, 20 poin untuk 3 dan 10 poin untuk 4. Pastikan totalnya 100 poin untuk setiap pertanyaan.

Dalam menentukan hasil akhir dari skor OCAI, dibutuhkan perhitungan aritmatika sederhana dengan menggunakan 2 kolom yaitu *now coloumn* dan *preferred coloumn*. Langkah pertama adalah menjumlahkan skor untuk 1 dari setiap tanggapan lalu dibagi enam, artinya menghitung skor rata-rata untuk pilihan 1 di kolom *now coloumn*. Lakukan hal

ini untuk pertanyaan 2,3, dan 4. Langkah kedua menjumlahkan semua skor untuk 1 dari setiap tanggapan lalu dibagi enam, artinya menghitung rata-rata untuk pilihan 1 di dalam *preferred coloumn*. Lakukan hal ini untuk pertanyaan 2,3 dan 4.

D.3.1. Analisis dan Pemodelan

Dalam menganalisis budaya organisasi ini penulis menggunakan dua metode untuk rekomendasi yang lebih tepat yaitu *Organizational Culture Assesment Instrument* (OCAI) dan Delone and Mclean. Adapun metode yang pertama ialah metode *Organizational Culture Assesment Instrument* (OCAI) yang mana metode ini merupakan untuk mengukur kecenderungan tipe budaya organisasi, dan metode kedua ialah Delone and Mclean untuk mengukur kesuksesan sistem informasi.

D.3.2. Hasil Pengukuran

Tabel 8. Jawaban Rata-rata Responden

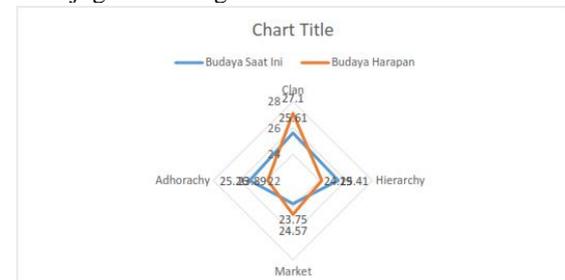
NO	Clan	Hierarchy	Market	Adhorachy	Clan	Hierarchy	Market	Adhorachy
1	30.00	21.67	25.00	23.33	30.00	16.67	26.67	26.67
2	25.00	20.00	23.33	31.67	26.67	26.67	30.00	16.67
3	26.67	23.33	21.67	28.33	23.33	26.67	20.00	30.00
4	23.33	25.00	26.67	25.00	25.00	23.33	25.00	25.00
5	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
6	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
7	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
8	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
9	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
10	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
11	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
12	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
13	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
14	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
15	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
16	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
17	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
18	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
19	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
20	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
21	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
22	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
23	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
24	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
74	23.33	23.33	25.00	28.33	28.33	23.33	28.33	20.00
75	26.67	30.00	21.67	21.67	30.00	28.33	20.00	21.67
76	28.33	23.33	25.00	23.33	35.00	25.00	21.67	18.33
77	25.00	26.67	28.33	20.00	28.33	21.67	23.33	26.67
Rata2	25.61	25.41	23.75	25.26	27.10	24.19	24.57	23.89

Hasil pengukuran ini di dapat dari rata-rata jawaban hasil kuisioner budaya organisasi yang di sisi oleh 77 orang..

Tabel 9. Peringkat Budaya Organisasi

	Budaya Saat ini	Peringkat	Budaya Harapan	Peringkat
Clan	25.61	1	27.10	1
Hierarchy	25.41	2	24.19	3
Market	23.75	4	24.57	2
Adhorachy	25.26	3	23.89	4

Dari tabel 9 diatas dapat diketahui budaya yang paling tinggi nilainya baik sekarang maupun yang untuk diharapkan di masa yang akan datang. Budaya clan menjadi yang tertinggi saat ini dengan nilai 25.61 dan budaya yang diharapkan dimasa yang akan juga clan dengan nilai 27.10.



Gambar 8. Digram Radar Budaya

Dapat dilihat dari grafik pada gambar 4.4, budaya organisasi di UIN SUSKA Riau saat ini lebih cenderung ke kuadran *Clan* dengan poin yaitu 25.61.

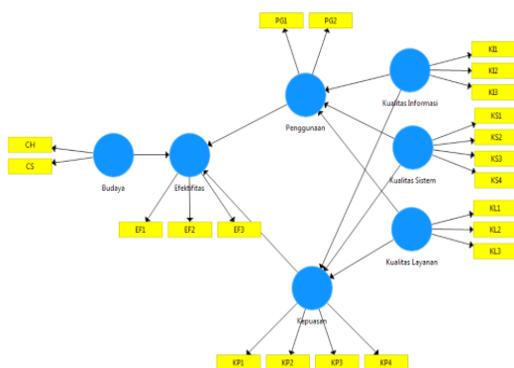
Sedangkan poin untuk hierarchy 25.41, sedangkan untuk poin Adhorachy 25.26 dan 23.75 poin untuk point Clan. UIN SUSKA Riau menggambarkan budaya Clan focus pada kerja sama tim, komitmen dan bersifat kekeluargaan.

Harapan untuk kedepannya pada UIN SUSKA Riau menginginkan budaya Clan atau menekankan focus pada kerja sama tim, komitmen dan bersifat kekeluargaan. Dapat dilihat dari grafik, untuk budaya organisasi yang diharapkan lebih tinggi untuk kuadran Hierarchy yaitu dengan jumlah 2.63 poin, untuk kuadran Market yaitu dengan jumlah 2.55 poin, untuk kuadran Adhorachy yaitu dengan jumlah 2.53 poin, dan untuk kuadran Clan yaitu dengan jumlah 2.22 poin.

D. 3.3. Pengolahan Data

Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *partial least Square* (PLS). Pada analisis SEM-PLS biasanya terdiri dari dua sub model, yaitu model pengukuran atau *outer* model dan model struktural atau *inner* model. Model pengukuran atau *outer* model menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed varian mempresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk [22].

Model pengukuran (*outer* model) dan juga model struktural (*inner* model) tersebut dianalisis melalui diagram jalur (*path diagram*) yang telah dirancang sebelumnya. Dari diagram jalur (*path diagram*) tersebut akan didapatkan nilai dari model pengukuran (*outer* model) dan juga nilai model struktural (*inner* Model) dari estimasi yang dilakukan melalui program SmartPLS 3. Diagram jalur yang telah di rancang dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 9. Model Pengaruh Budaya

Adapun tahap pengolahan data dari diagram jalur (*path diagram*) yang telah dirancang melalui SmartPLS 3 dengan menggunakan metode SEM-PLD adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Keterangan Indikator

Variabel	Indikator	Keterangan
Budaya	CH	Clan budaya Harapan
	CS	Clan budaya Sekarang
Efektifitas	EF1	Efektifitas 1
	EF2	Efektifitas 2
	EF3	Efektifitas 3
Penggunaan	PG1	Penggunaan 1
	PG2	Penggunaan 2
Kepuasan	KP1	Kepuasan 1
	KP2	Kepuasan 2
	KP3	Kepuasan 3
	KP4	Kepuasan 4
Kualitas Informasi	KI1	Kualitas Informas 1
	KI2	Kualitas Informas 2
	KI3	Kualitas Informas 3
Kualitas Sistem	KS1	Kualitas Sistem 1
	KS2	Kualitas Sistem 2
	KS3	Kualitas Sistem 3
	KS4	Kualitas Sistem 4
Kualitas Layanan	KL1	Kualitas Layanan 1
	KL2	Kualitas Layanan 2
	KL3	Kualitas Layanan 3

Dari tabel 9 dapat dilihat indikator- indikator yang dipakai dalam penelitian, tipe budaya hanya diambil dua tipe yaitu Budaya Clan Saat Ini (CS) dan Budaya Clan Harapan (CH). Data ini di dapat dari hasil pengolahan data Budaya Organisasi berdasarkan jawaban dari kuisioner.

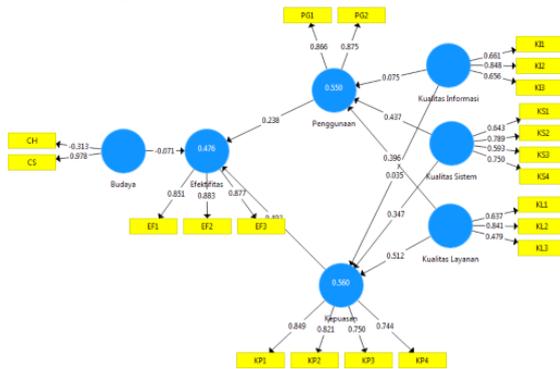
D. 3.4. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Evaluasi model pengukuran atau *outer* model dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Ada dua mode untuk mengevaluasi *outer* model yaitu dengan mode A (refleksi) atau B (formatif). *Outer* model A (refleksi) dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminat* dari indicator pembentuk konstruk laten dan *composite reability* serta *cronbach alpha* untuk blok indicator (Chin, 1998 dikutip oleh Ghazali, 2016).

Outer model dengan mode B (formatif) dievaluasi dengan melihat signifikansi *weight*-nya. Sehingga uji aliditas dan reabilitas kosntruk tidak diperlukan. Untuk memperoleh signifikansi *weight* harus melalui prosedur resampling (*jackknifing* atau *bootstrapping*). Jika didapat nilai signifikansi *weight T-statistics* > 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa indicator konstruk mode B (formatif) adalah valid.

Pada penelitian ini terdapat enam konstruk dengan indicator refleksi dan tidak ada kosntruk dengan indicator formatif. Konstruk-konstruk dengan indicator refleksi tersebut adalah *System Qaulity*, *Service Quality*, *Organizational Culture*, *Use of System*, *User Satisfaction*, dan *Efektifitas*. Pada tahap selanjutnya akan dijelaskan evaluasi

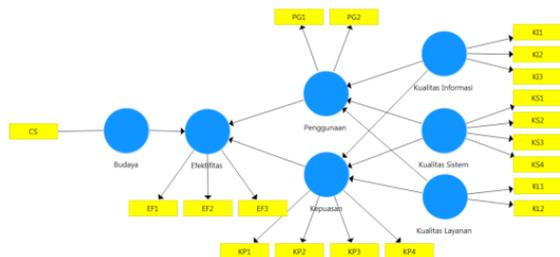
outer model dari konstruk-konstruk penelitian sesuai dengan jenis indicator yang di tentukan.



Gambar 10. Nilai Diagram jalur yang Telah Dirancang

D. 3.5. Konstruksi Ulang diagram Jalur (Path Diagram)

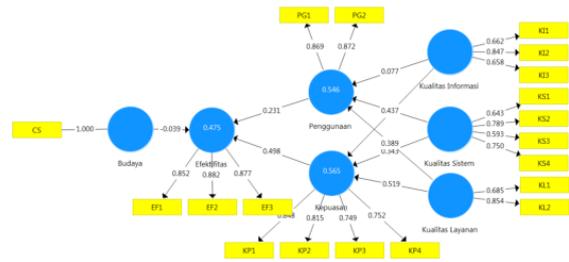
Pada fase atau tahap ini *Convergent Validity* terdapat 7 kosntruk atau variabel refleksif yang telah di tentukan, terdapat 2 indikator yang tidak memenuhi kriteria penilaian *convergent validity*, yaitu memiliki nilai *loading* dibawah 0.5. Indikator yang tidak memenuhi standar nilai *loading Convergent Validity* yaitu indikator KL3, dan CH. Dimana nilai *loading* dari KL3 0.479 dan memiliki nilai *loading* CH 0.313 harus dikeluarkan dari model kerana memiliki nilai *loading* <0.50 [22]. Selanjutnya setelah hal tersebut dilakukan maka reestimasi dapat dilakukan. Dibawah ini merupakan gambar model atau diagram jalur yang telah dimodifikasi.



Gambar 11. Konstruksi Ulang Diagram Jalur

Dari diagram jalur yang telah dimodifikasi, hal selanjutnya yang harus dilakukan adalah mengestimasi ulang untuk melihat apakah nilai *loading* dari *convergent validity* telah memenuhi kriteria dari *convergent validity*. Dibawah ini merupakan hasil *calculate* atau estimasi ulang dari diagram jalur untuk mengetahui nilai *loading* dari

masing-masing indicator.



Gambar 12. Nilai Konstruksi Ulang Diagram Jalur

Hasil estimasi ulang terhadap model yang telah dimodifikasi, semua indicator dari masing-masing konstruk yang diteliti memiliki nilai *loading* >0.50. Pada model yang telah dimodifikasi ulang tersebut telah memenuhi kriteria dari pengukuran *convergent validity*. Oleh sebab itu, diagram jalur (*path diagram*) yang telah dimodifikasi memenuhi kriteria dan juga nilai *loading* dari masing-masing indicator telah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dilanjutkan untuk mengevaluasi model pengukuran (*outer model*) selanjutnya dan juga mengevaluasi model struktur (*inner model*) dari diagram jalur yang telah dimodifikasi. Dibawah ini merupakan hasil dari *loading convergent validity* dari model diagram jalur yang telah memenuhi kriteria.

Tabel 11. Nilai *Deskriminant Validity* (Cross Loading)

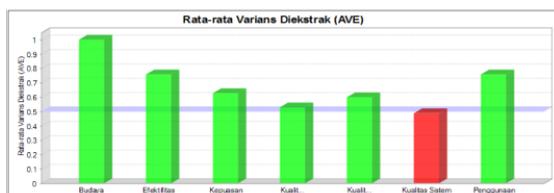
	Budaya	Efektifitas	Kepuasan	Kualitas Informasi	Kualitas Layanan	Kualitas Sistem	Penggunaan
CS	1.000	-0.080	-0.055	0.024	-0.076	-0.017	-0.060
EF1	-0.033	0.852	0.612	0.546	0.550	0.378	0.540
EF2	-0.133	0.882	0.516	0.216	0.456	0.323	0.507
EF3	-0.050	0.877	0.611	0.401	0.592	0.325	0.509
KI1	-0.106	0.354	0.260	0.662	0.276	0.201	0.257
KI2	0.106	0.390	0.319	0.847	0.370	0.293	0.379
KI3	0.021	0.228	0.242	0.658	0.294	0.285	0.211
KL1	-0.027	0.355	0.404	0.208	0.685	0.286	0.423
KL2	-0.083	0.573	0.628	0.435	0.854	0.382	0.520
KP1	-0.036	0.623	0.848	0.422	0.624	0.502	0.627
KP2	-0.117	0.483	0.815	0.267	0.518	0.398	0.568
KP3	-0.011	0.463	0.749	0.247	0.460	0.484	0.621
KP4	-0.015	0.530	0.752	0.239	0.542	0.451	0.493
KS1	-0.046	0.269	0.343	0.177	0.258	0.643	0.463
KS2	-0.065	0.230	0.515	0.358	0.377	0.789	0.509
KS3	0.026	0.252	0.322	0.147	0.271	0.593	0.265
KS4	0.054	0.362	0.414	0.266	0.303	0.750	0.488
PG1	-0.057	0.480	0.580	0.398	0.525	0.593	0.869
PG2	-0.048	0.559	0.688	0.300	0.541	0.511	0.872

Dari Tabel *Cross Loading* terdapat tujuh variabel refleksi, bisa dilihat bakwa korelasi

konstruk dengan item pengukurannya lebih besar dari pada ukuran pada konstruk lainnya hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih tinggi dari pada blok lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukurannya (indicator) memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Cara lain untuk menilai *discriminant validity* selain dari nilai *cross loading* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). dipersyaratkan model yang baik jika AVE dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. AVE

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya	1.000
Efektifitas	0.758
Kepuasan	0.627
Kualitas Informasi	0.529
Kualitas Layanan	0.599
Kualitas Sistem	0.488
Penggunaan	0.758



Gambar 13. AVE

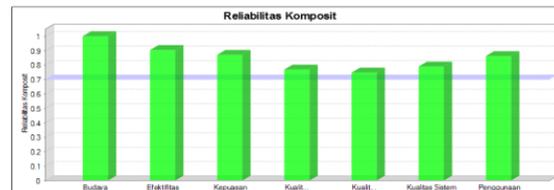
Hasil output AVE diatas menunjukkan masih ada nilai AVE dari setiap konstruk yang dibawah 0.50. dari hasil tersebut dapat dibuktikan nilai AVE menunjukkan *Deskriminat validity* yang tidak baik.

D. 3.6. Composite Reability

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reabilitas satu konstruk. Uji reabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam pengukuran konstruk. Untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indicator formatif yaitu dengan *composite reability* dan *cronbach alpha*. Namun demikian penggunaan *cronbach alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reability* dalam menguji reliabilitas konstruk. Penilaian yang biasa digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk dan dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reability* diatas 0.70 dan untuk penelitian bersifat konfirmasi 0.60 – 0.70 masih diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory atau penyelidikan (Ghazali, 2016). Dibawah ini merupakan hasil dari pengujian *composite reability* dan *cronbach alpha* dari model penelitian.

Tabel 13. *Reliabilitas Komposit*

	Reliabilitas Komposit
Budaya	1.000
Efektifitas	0.904
Kepuasan	0.870
Kualitas Informasi	0.769
Kualitas Layanan	0.747
Kualitas Sistem	0.790
Penggunaan	0.862



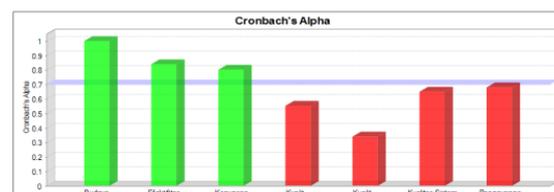
Gambar 14. *Reliabilitas Komposit*

Gambar 14 Reliabilitas Komposit menunjukkan nilai dari Reliabilitas Komposit dari setiap variabel di atas 0.60 dan menunjukkan reliabilitas dapat diterima dengan baik.

D. 3.7. Cronbach Alpha

Tabel 14. *Cronbach Alpha*

	Cronbach's Alpha
Budaya	1.000
Efektifitas	0.840
Kepuasan	0.802
Kualitas Informasi	0.553
Kualitas Layanan	0.341
Kualitas Sistem	0.650
Penggunaan	0.681



Gambar 15. *Cronbach Alpha*

Gambar 15 Cronbach's Alpha menunjukkan nilai dari Cronbach Alpha masih ada di bawah 0.60 yaitu Kualitas Layanan, Kualitas Informasi sehingga tidak valid dan untuk Cronbach Alpha diatas 0.60 yaitu Budaya, Efektifitas, Kepuasan, Kualitas sistem dan penggunaan.

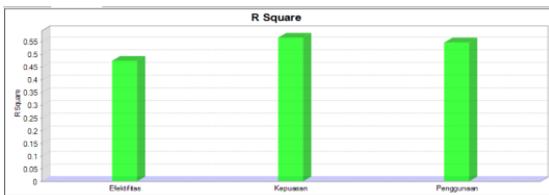
D. 3.8. Evaluasi Model Struktural (*inner Model*)

Evaluasi model structural atau *inner model* bertujuan untuk mempredisi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya persentase *variance* yang disajikann yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen [22]. Dalam menilai model structural dengan PLS,dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten

endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh substantive atau yang paling pokok. Nilai R-Square 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model dikatakan kuat, *moderate* dan lemah [22]. Dibawah ini merupakan hasil penilaian hasil dari penelitian model structural dengan SmartPLS 3.

Tabel 15. R Square

	R Square
Efektifitas	0.475
Kepuasan	0.565
Penggunaan	0.546



Gambar 16. R Square

Dari hasil diatas dapat dilihat nilai R-Square untuk variabel Efektifitas penggunaan sebesar 0.475 yang berarti termasuk dalam kategori lemah. Selanjutnya nilai R-Square untuk variabel Kepuasan sebesar 0.565 yang berarti termasuk dalam kategori *moderate*. Selanjutnya untuk nilai R-Square untuk variabel Penggunaan sebesar 0.546 yang berarti termasuk *moderate*. Uji kedua yang dapat dilakukan untuk menilai model structural adalah dengan melihat koefisiensi parameter dan nilai signifikansi T Statistik. Pada *algorithm bootstrapping report* pilih *coefficients*.

Tabel 16. Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya -> Efektifitas	-0.039	-0.035	0.081	0.477	0.633
Kepuasan -> Efektifitas	0.498	0.507	0.121	4.132	0.000
Kualitas Informasi -> Kepuasan	0.032	0.046	0.088	0.363	0.717
Kualitas Informasi -> Penggunaan	0.077	0.084	0.095	0.811	0.418
Kualitas Layanan -> Kepuasan	0.519	0.506	0.087	5.933	0.000
Kualitas Layanan -> Penggunaan	0.389	0.390	0.095	4.108	0.000
Kualitas Sistem -> Kepuasan	0.343	0.356	0.093	3.696	0.000
Kualitas Sistem -> Penggunaan	0.437	0.442	0.084	5.208	0.000
Penggunaan -> Efektifitas	0.231	0.227	0.123	1.884	0.060

Dari hasil di atas terlihat bahwa terdapat lima konstruk yang mempengaruhi karena nilai T hitung > T tabel yaitu Kepuasan mempengaruhi efektifitas, kualitas layanan mempengaruhi kepuasan, kualitas sistem mempengaruhi kepuasan, kualitas sistem mempengaruhi penggunaan, sedangkan konstruk yang tidak mempengaruhi karena nilai T hitung < T tabel seperti konstruk Budaya terhadap efektifitas, konstruk kualitas informasi terhadap kepuasan, konstruk kualitas informasi terhadap pengguna, konstruk penggunaan terhadap efektifitas.

D. 3.9. Model Hipotesis yang diajukan

Tabel 17. Hipotesis yang diajukan

No	Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
1	H1	Konstruk kualitas sistem dipengaruhi penggunaan dalam efektifitas sistem informasi
2	H2	Konstruk kualitas sistem dipengaruhi kepuasan dalam efektifitas sistem informasi
3	H3	Konstruk kualitas layanan dipengaruhi penggunaan dalam efektifitas sistem informasi
4	H4	Konstruk kualitas layanan dipengaruhi kepuasan dalam efektifitas sistem informasi
5	H5	Konstruk kualitas informasi dipengaruhi penggunaan dalam efektifitas sistem informasi
6	H6	Konstruk kualitas informasi dipengaruhi kepuasan dalam efektifitas sistem informasi
7	H7	Konstruk kepuasan dipengaruhi konstruk efektifitas
8	H8	Konstruk penggunaan dipengaruhi konstruk efektifitas
9	H9	Konstruk Efektifitas (EFEK) dipengaruhi budaya dominan organisasi dalam efektifitas sistem informasi.

D. 3.10. Pengujian Hipotesis

Dari tabel estimasi yang dilakukan memberikan informasi mengenai hubungan antar variable-variabel penelitian. Dasar yang dilakukan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *path coefficients*. Gambar dibawah ini akan memberikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 18. path coefficients

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya -> Efektifitas	-0.039	-0.035	0.081	0.477	0.633
Kepuasan -> Efektifitas	0.498	0.507	0.121	4.132	0.000
Kualitas Informasi -> Kepuasan	0.032	0.046	0.088	0.363	0.717
Kualitas Informasi -> Penggunaan	0.077	0.084	0.095	0.811	0.418
Kualitas Layanan -> Kepuasan	0.519	0.506	0.087	5.933	0.000
Kualitas Layanan -> Penggunaan	0.389	0.390	0.095	4.108	0.000
Kualitas Sistem -> Kepuasan	0.343	0.356	0.093	3.696	0.000
Kualitas Sistem -> Penggunaan	0.437	0.442	0.084	5.208	0.000
Penggunaan -> Efektifitas	0.231	0.227	0.123	1.884	0.060

Dalam PLS pengujian secara statistic setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan mengunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dalam *bootstrap* juga dimaksud untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil

pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (kualitas sistem terhadap penggunaan dalam penerapan efektifitas sistem informasi)

Hasil pengujian Hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Sistem (KS) dengan Penggunaan (PG) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.437 dengan nilai T sebesar 5.208. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KS memiliki hubungan yang signifikan terhadap PG yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana KS mempengaruhi PG dalam menggunakan kualitas sistem. Hal ini berarti **Hipotesis 1 Diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2 (kualitas sistem terhadap kepuasan dalam penerapan sistem informasi)

Hasil pengujian Hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Sistem (KS) dengan Kepuasan (KP) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.343 dengan nilai T sebesar 3.696. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KS memiliki hubungan yang signifikan terhadap KP yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana KS mempengaruhi KP dalam menggunakan kualitas sistem. Hal ini berarti **Hipotesis 2 Diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3 (kualitas layanan terhadap penggunaan dalam penerapan sistem informasi)

Hasil pengujian Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Layanan (KL) dengan Penggunaan (PG) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.389 dengan nilai T sebesar 4.108. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KL memiliki hubungan yang signifikan terhadap PG yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana KL mempengaruhi PG dalam menggunakan kualitas layanan. Hal ini berarti **Hipotesis 3 Diterima**.

4. Pengujian Hipotesis 4 (kualitas layanan terhadap kepuasan dalam penerapan sistem informasi)

Hasil pengujian Hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Layanan (KL) dengan Kepuasan (KP) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.519 dengan nilai T sebesar 5.933. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KL memiliki hubungan yang signifikan terhadap KP yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana KL mempengaruhi KP dalam menggunakan kualitas layanan. Hal ini berarti **Hipotesis 4 Diterima**.

5. Pengujian Hipotesis 5 (kualitas informasi terhadap penggunaan dalam penerapan sistem informasi)

Hasil pengujian Hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Informasi (KI) dengan Penggunaan (PG) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.077 dengan nilai T sebesar 0.811. Nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KI memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap KP yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kelima dimana KI mempengaruhi KP dalam menggunakan kualitas Informasi. Hal ini berarti **Hipotesis 5 Ditolak**.

6. Pengujian Hipotesis 6 (kualitas informasi terhadap kepuasan dalam penerapan sistem informasi)

Hasil pengujian Hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Informasi (KI) dengan Kepuasan (KP) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.032 dengan nilai T sebesar 0.363. Nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KI memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap KP yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis keenam dimana KI mempengaruhi KP dalam menggunakan kualitas Informasi. Hal ini berarti **Hipotesis 6 Ditolak**.

7. Pengujian Hipotesis 7 (kepuasan terhadap efektifitas dalam penerapan sistem informasi)

Hasil pengujian Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa hubungan variabel Kepuasan (KP) dengan Efektifitas (EF) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.498 dengan nilai T sebesar 4.132. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KP memiliki hubungan yang signifikan terhadap EF yang berarti sesuai dengan hipotesis ketujuh dimana KP mempengaruhi EF dalam menggunakan kepuasan. Hal ini berarti **Hipotesis 7 Diterima**.

8. Pengujian Hipotesis 8 (penggunaan terhadap efektifitas dalam penerapan sistem informasi)

Hasil pengujian Hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa hubungan variabel Penggunaan (PG) dengan Efektifitas (EF) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.231 dengan nilai T sebesar 1.884. Nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa PG memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap EF yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis delapan dimana PG mempengaruhi EF dalam menggunakan penggunaan. Hal ini berarti **Hipotesis 8 Ditolak**.

9. Pengujian Hipotesis 9 (budaya terhadap efektifitas dalam penerapan sistem informasi)

Hasil pengujian Hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa hubungan variabel Budaya (BD) dengan Efektifitas (EF) menunjukkan nilai koefisien jalur -0.039 dengan nilai T sebesar 0.477. Nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa BD memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap EF yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kesembilan dimana Budaya

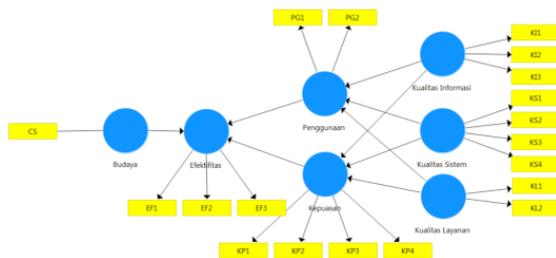
mempengaruhi EF dalam menggunakan budaya. Hal ini berarti **Hipotesis 9 Ditolak**.

Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Konstruk	T- Table	T- Statistics	Hasil
1	KS -> PG	0.437	5.208	Hipotesis 1 Diterima
2	KS -> KP	0.343	3.696	Hipotesis 2 Diterima
3	KL -> PG	0.389	4.108	Hipotesis 3 Diterima
4	KL -> KP	0.519	5.933	Hipotesis 4 Diterima
5	KI -> PG	0.077	0.811	Hipotesis 5 Ditolak
6	KI -> KP	0.032	0.363	Hipotesis 6 Ditolak
7	KP -> EF	0.498	4.132	Hipotesis 7 Diterima
8	PG -> EF	0.231	1.884	Hipotesis 8 Ditolak
9	BD -> EF	-0.039	0.477	Hipotesis 9 Ditolak

Dari keterangan tabel hasil uji hipotesis dinyatakan 5 hipotesis yang dapat diterima yaitu KS -> PG, KS -> KP, KL -> PG, KL -> KP, KP -> EF yang mana nilai T- Statistik di atas 1.96. Hipotesis yang di nyatakan ditolak ada 4 yaitu KI -> PG, KI -> KP, PG -> EF, dan BD -> EF yang mana nilai T- Statistik di bawah 1.96.

D. 3.11. Model Pengaruh Budaya Organisasi



Gambar 17. Model Pengaruh Budaya Organisasi

D. 3.12. Pembahasan dan Hasil

Pengelolaan data serta pengujian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas iRaise dengan menggunakan Delone and Mclean, hasil data yang telah diolah adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Penilaian budaya organisasi menggunakan *Culture ValueFramework* (CVF) dengan menggunakan 4 Indikator yaitu *Clan*, *Adhocracy*, *Hierarchy* dan *Market*. Dengan penilaian ini lalu dicari nilai tertinggi dari masing-masing jawaban sehingga di dapat budaya organisasi sekarang dan budaya organisasi yang akan datang. budaya yang di dapat untuk saat ini yaitu Budaya *Clan* dengan nilai 25.61 dan untuk budaya yang diharapkan juga budaya *Clan* dengan nilai 27.10. budaya *Clan* lebih memfokuskan pada kinerja tim, komitmen dan bersifat kekeluargaan.

Hal ini menyatakan bahwa budaya yang sedang berjalan di UIN SUSKA Riau seperti keluarga besar yang mana saling berbagi satu sama lain serta mengembangkan kemampuan, kepercayaan yang tinggi, keterbukaan dan selalu

berpartisipasi. Serta untuk budaya organisasi harapan UIN SUSKA Riau mengharapkan adanya kerjasama tim (*team work*), kesepakatan dan berpartisipasi seluruh mahasiswa.

2. Kualitas Sistem Informasi Terhadap Penggunaan dalam Penerapan Efektifitas Sistem Informasi

Hasil pengujian Hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Sistem (KS) dengan Penggunaan (PG) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.437 dengan nilai T sebesar 5.208. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KS memiliki hubungan yang signifikan terhadap PG yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama. Pengaruh positif tersebut di sebabkan karena iRaise berjalan dengan penggunaan yang baik serta tersedianya akses yang dapat dilakukan selama 24 Jam.

3. Kualitas Sistem Terhadap Kepuasan dalam Penerapan Sistem Informasi

Hasil pengujian Hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Sistem (KS) dengan Kepuasan (KP) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.343 dengan nilai T sebesar 3.696. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KS memiliki hubungan yang signifikan terhadap KP yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua. Pengaruh positif tersebut di sebabkan karena sistem informasi dengan penggunaan yang baik serta menyukai dengan tampilan iRaise yang ada saat ini.

4. Kualitas Layanan Terhadap Penggunaan dalam Penerapan Sistem Informasi

Hasil pengujian Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Layanan (KL) dengan Penggunaan (PG) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.389 dengan nilai T sebesar 4.108. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KL memiliki hubungan yang signifikan terhadap PG yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga. Pengaruh positif ini di sebabkan karena iRaise yang digunakan memberi pelayanan yang baik serta bisa diakses selama 24 jam.

5. Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan dalam Penerapan Sistem Informasi

Hasil pengujian Hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Layanan (KL) dengan Kepuasan (KP) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.519 dengan nilai T sebesar 5.933. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KL memiliki hubungan yang signifikan terhadap KP yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat. Pengaruh positif ini disebabkan karena iRaise yang digunakan memberikan pelayanan yang baik serta bagusnya tampilan pada iRaise saat ini.

6. Kualitas Informasi Terhadap Penggunaan dalam Penerapan Sistem Informasi

Hasil pengujian Hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Informasi (KI)

dengan Penggunaan (PG) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.077 dengan nilai T sebesar 0.811. Nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KI memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap KP yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kelima. Pengaruh negative Kerena menurut mahasiswa masih tidak efektif dalam menggunakan iRaise dan sistem belum cukup kuat untuk digunakan.

7. Kualitas Informasi Terhadap Kepuasan dalam Penerapan Sistem Informasi

Hasil pengujian Hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Informasi (KI) dengan Kepuasan (KP) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.032 dengan nilai T sebesar 0.363. Nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KI memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap KP yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis keenam. Pengaruh negative disebabkan kurang efektifnya dalam menggunakan iRaise serta konten di iRaise saat ini tidak ada perubahan dari tahun ketahun.

8. Kepuasan Terhadap Efektifitas dalam Penerapan Sistem Informasi

Hasil pengujian Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa hubungan variabel Kepuasan (KP) dengan Efektifitas (EF) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.498 dengan nilai T sebesar 4.132. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa KP memiliki hubungan yang signifikan terhadap EF yang berarti sesuai dengan hipotesis ketujuh. Pengaruh positif ini di sebabkan mahasiswa menyukai tampilan iRaise saat ini serta dengan iRaise pngisian KRS bisa lebih mudah yang memberikan hasil yang baik.

9. Penggunaan Terhadap Efektifitas dalam Penerapan Sistem Informasi

Hasil pengujian Hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa hubungan variabel Penggunaa (PG) dengan Efektifitas (EF) menunjukkan nilai koefisien jalur 0.231 dengan nilai T sebesar 1.884. Nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa PG memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap EF yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis delapan. Pengaruh negative ini disebabkan kerena iRaise belum cukup efektif digunakan serta iRaise sering bermasalah.

10. Budaya Terhadap Efektifitas dalam Penerapan Sistem Informasi

Hasil pengujian Hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa hubungan variabel Budaya (BD) dengan Efektifitas (EF) menunjukkan nilai koefisien jalur -0.039 dengan nilai T sebesar 0.477. Nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa BD memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap EF yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kesembilan. Pengaruh negative disebabkan karena budaya Clan lebih memfokuskan pada kinerja tim, komitmen dan bersifat kekeluargaan

kerena hal itu apabila salah satu anggota tim berhalangan maka pekerjaan tidak bisa diteruskan dan hal itu menyebabkan produktifitas yang kurang baik dan membuat pekeraan menjadi terlambat.

E. PENUTUP

E.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data pada bab sebelumnya, diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Budaya Organiasai yang dominan saat ini di UIN SUSKA Riau adalah budaya Clan yaitu sebesar 25.61 lebih tinggi dari pada budaya yang lainnya, budaya clan lebih menekankan focus personal, seperti sebuah kelaurga besar dimana orang-orang saling berbagi satu sama lain serta kemampuan SDM, Kepercayaan yang tinggi, keterbukaan dan partisipan. Sedangkan untuk budaya harapan UIN SUSKA Riau kedepannya juga budaya *Clan* 27.10 dengan penambahan yang diinginkan adanya kerja sama tim.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap efektifitas sistem informasi iRaise dengan nilai T Statistik < 1.96, karena budaya lebih memfokuskan pada kinerja tim, komitmen dan bersifat kekeluargaan kerena hal itu apabila salah satu anggota tim berhalangan maka pekerjaan tidak bisa diteruskan dan hal itu menyebabkan produktifitas yang kurang baik dan membuat pekeraan menjadi terlambat.

F. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Megawati At All. 2015. Evaluasi Budaya Organisasi Dalam Penerapan Teknologi Informasi Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Pekanbaru: UIN SUSKA Riau.
- [2] Suwiprabayanti Putra. 2017. Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Model OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) Pada Universitas XYZ. Bali: STIKOM Bali.
- [3] Laudon, Kenneth C., & Jane, P. Laudon. 2010. Manajemen Information System :Managing The Digital Firm. New Jersey: Prentice-Hall.
- [4] Trisnarningsih Tri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Makassar: Universitas Pembangunan Nasional (Upn) "Veteran" Jawa Timur.
- [5] Gibson. L & Ivancevich. 2001. Organizations (Behavior, Structure And Process), Richard D. Irwin, Inc. Terjemah PT. Binarupa Aksara, Jakarta.

- [6] Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. 2014.
- [7] Robert Lamb At All. 2003. Reconceptualizing User And Social Actors In Information System Research. *MIS Quarterly*: University Of Minnesota.
- [8] Cholid Fauzi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Sistem Informasi. Bandung: Sekolah Tinggi Sains Dan Teknologi Informasi.
- [9] Murahartawaty. 2010. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Informasi (Studi Kasus : Web Portal Institut Teknologi Bandung). Bandung: ITB.
- [10] Geer Hofstede. 1984. Cultural Dimensions In Management And Planning.
- [11] Report Organizational Culture Assessment Instrument Company Date. (2012).
- [12] Wahyuningsih Tri Thoyyibah. 2015. Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Universitas Islam Negeri (Uin) Walisongo Semarang. Semarang: Universitas Islam Negeri (Uin) Walisongo Semarang.
- [13] Muhammad Umartias, Dkk. 2014. Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Pt Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 4 Semarang.
- [14] Kusdi. 2011. Budaya Organisasi : Teori, Penelitian, Dan Praktik. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Delone, W. H., & Mclean, E. R. 2003. The Delone And Mclean Model Of Information Systems Success : A Ten-Year Update. *Journal Of Management Information Systems / Spring*, 19(4), 9 - 30.
- [16] Hevner, A. R., March, S. T., & Park, J. 2004. Design Science In Information System Research. *MIS Quarterly* Vol. 28 No.1, 75-105.
- [17] Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Afabeta.
- [18] Rutoto, Sabar. 2007. Pengantar Metodologi Penelitian. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- [19] Rahayu Siti Kurnia At All. 2011. Analisis Budaya Organisasi Pada Pengembangan Sistem Informasi Di Unikom. Universitas Komputer Indonesia.
- [20] Jogyanto, H.M. 2009. Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: BPF.
- [21] Hartono Abdillah, W., Dan J. Hartono. 2015. Partial Least Square (PLS). Penerbit Andi. Yogyakarta.
- [22] Ghazali. 2014. Partial Least Squares Konsep, Teknki Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0