

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi SIMRS Menggunakan OCAI dan Hot Fit

Ilen Binti Arlan¹, Syaifullah², Tengku Khairil Ahsyar³

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi^{1,2,3}

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Jl. HR Soebrantas KM.18 Panam, Pekanbaru, (0761) 562223

e-mail: ilen.ar803@gmail.com¹, syaifullah@uin-suska.ac.id², tengkukhairil@uin-suska.ac.id³

Abstrak

Budaya organisasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan maupun mempertahankan kompetitif antar perusahaan. Untuk mempertahankan kompetitif tersebut RSUD Bangkinang menerapkan SIMRS sebagai sistem informasi pendukung layanan dalam kebutuhan organisasi. Maka dari itu perlu diketahui budaya organisasinya dengan menggunakan instrumen CVF dan HOT Fit sebagai penentu apakah SIMRS berhasil diimplementasikan berdasarkan budaya yang ada. Gabungan kedua model tersebut menghasilkan gambaran pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi SIMRS. Berdasarkan hasil analisis statistik data dengan menggunakan perangkat lunak SEM PLS 3.0 didapatkan nilai koefisien jalur $-0,077$ dengan nilai t tabel $2,325$ menentukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi SIMRS. Karena budaya dapat meningkatkan intensitas pengguna dan kualitas SIMRS serta mudah untuk dipelajari yang akan menghasilkan pekerjaan yang efektif, informasi yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan dengan hasil uji R square 93% yang berada pada level kuat.

Kata kunci: Budaya Organisasi, CVF, HOT Fit, Keberhasilan Implementasi SIMRS, SEM PLS

Abstract

Organizational culture is very important for companies to achieve success and maintain competition between companies. To maintain this competitive RSUD Bangkinang implements SIMRS as a support information system for organizational needs. Therefore it is necessary to know the organizational culture by using the CVF and HOT Fit instruments as a determinant of whether SIMRS has been successfully implemented based on the existing culture. The combination of these two models produces a picture of the influence of organizational culture on the successful implementation of SIMRS. Based on the results of statistical analysis of data using SEM PLS 3.0 software, the path coefficient value of -0.077 with a value of t table 2.325 determines that organizational culture has a positive and significant influence on the successful implementation of SIMRS. Because culture can increase the intensity of users and the quality of SIMRS and is easy to learn that will produce effective work, good information and can be accounted for with the results of the R square 93% test which is at a strong level.

Keywords: CVF, HOT Fit, Organizational Culture, SEM PLS, Successful Implementation of SIMRS

1. Pendahuluan

Budaya organisasi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan dan dapat mempertahankan keunggulan bersaing secara berkesinambungan apalagi nilai yang dimiliki tidak dengan mudah ditiru oleh pesaing perusahaan lainnya [1]. Dalam mencapai keberhasilan, peran sistem informasi sangat dibutuhkan dalam organisasi guna untuk menunjang layanan kebutuhan organisasi. Maka dari itu keberhasilan sistem informasi tidak hanya di ukur melalui efisiensinya dalam meminimalisir biaya, waktu dan penggunaan sumber daya informasi tetapi melibatkan budaya organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang telah menggunakan sistem informasi SIMRS sejak tahun 2011 dengan jumlah pengguna 52 orang yaitu 4 orang admin di setiap unitnya. SIMRS merupakan himpunan atau kegiatan dan prosedur yang terorganisasi dan saling berkaitan serta ketergantungan dan dirancang sesuai dengan rencana dalam usaha menyajikan informasi yang akurat, tepat waktu dan sesuai kebutuhan guna menunjang proses fungsi-fungsi manajemen dan pengambilan keputusan dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit.

Selama penerapan SIMRS terdapat kendala di mana pegawai cenderung bekerja belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena tidak adanya pelatihan khusus, pegawai kurang tanggap dalam memberikan layanan secara cepat karena pegawai sudah berumur (>45) dan pegawai kesulitan dalam menginput data karena jaringan terganggu semenjak perpindahan

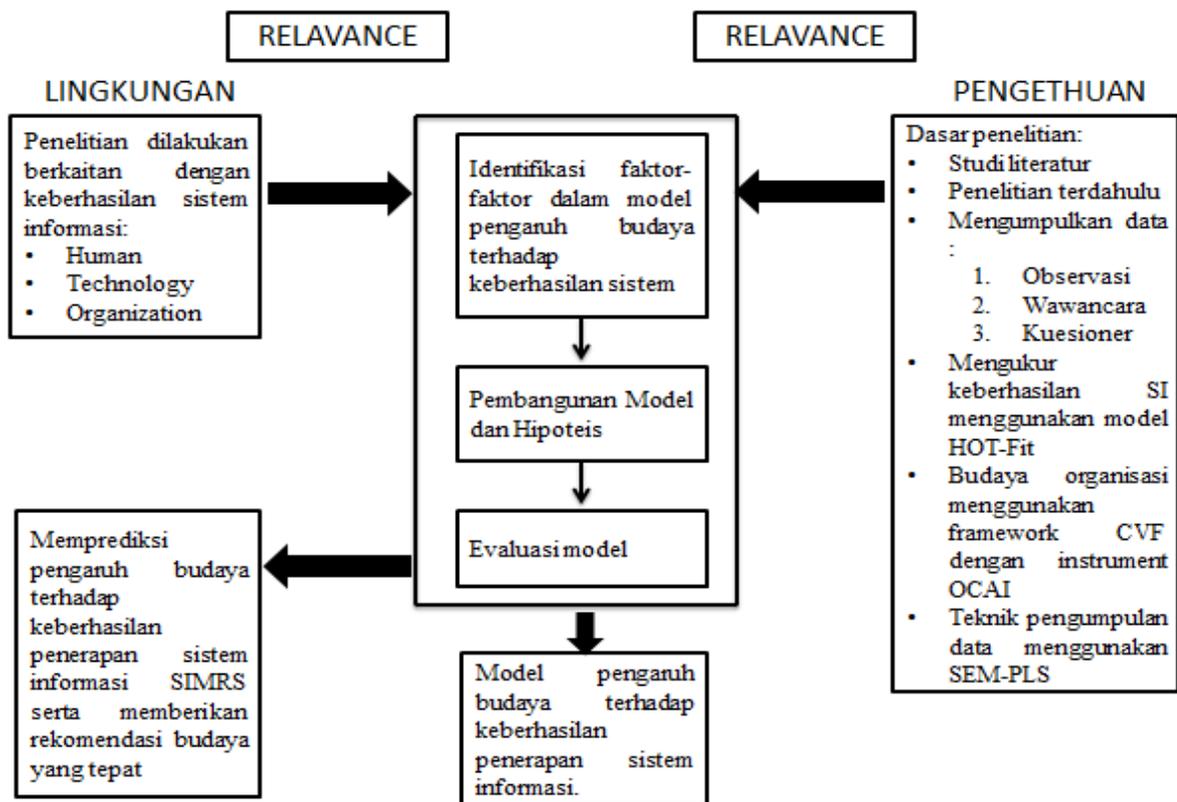
gedung lama ke gedung baru. Kecenderungan tersebut akan memberikan dampak terhadap keberhasilan implementasi SIMRS.

Untuk mengatasi kendala tersebut, maka diperlukan menganalisa bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi sistem SIMRS. Metode yang tepat untuk menentukan keberhasilan sistem informasi dalam lingkup organisasi yaitu *Human Organization Technology Fit*. Model HOT Fit diakomodir variabel struktur dan lingkungan organisasi yang tidak terdapat pada model evaluasi sistem lainnya. Model ini merupakan kombinasi dari model kesuksesan sistem informasi dari Delone dan Mclean dan IT Organization Fit model dari Morton [2].

Model HOT Fit menjelaskan secara komprehensif yang berupa hubungan timbal balik antara orang, organisasi, proses, dan teknologi. Variabel yang terdapat pada model HOT Fit yaitu *Human, Organization, dan Technology*. Penelitian ini juga menggunakan kerangka *Culture Value Framework (CVF)* dengan instrumen *Organization Culture Assasment Intrument (OCAI)* menggunakan 4 konstruk budaya organisasi yaitu *clan, adhocrachy, hierarchy, dan market* untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di RSUD Bangkinang.

2. Metodologi

Dalam mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi sistem SIMRS. Penelitian ini menggunakan kerangka berpikir yang diadopsi dari metodologi *IS Research* yang telah dimodifikasi mengikuti penelitian Fauzi [8]. Maka metodologi ini menjadi dua sudut pandang yaitu *relavance* (sesuai dengan fakta dilapangan) dan *rigor* (pengetahuan) seperti menentukan studi literatur dan penelitian terdahulu yang terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Metodologi Penelitian

Dari acuan kerangka berpikir tersebut dapat dijelaskan bahwa analisis terhadap lingkungan RSUD Bangkinang berfungsi untuk mendapatkan data-data pendukung terkait permasalahan keberhasilan sistem informasi manajemen rumah sakit. Data-data pendukung ini akan didapatkan dari hasil wawancara, observasi, menyebarkan kuisisioner, melalui penelitian langsung kepada setiap unit di RSUD Bangkinang serta landasan dari mana dan melalui apa penelitian akan dicapai, yang terdiri dari *foundations* dan *methodologies* yang menyediakan dasar teori, kerangka kerja, instrumen, konstruksi, model, metode dan *instations* yang digunakan dalam

mengembangkan ataupun membangun fase studi penelitian [9]. Berikut merupakan daftar konstruk OCAI yang akan dijadikan acuan penilaian budaya organisasi yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Daftar Konstruk OCAI

Konstruk	Defenisi
Budaya Klan	Persepsi pengaruh budaya klan yang dominan dalam keberhasilan penggunaan, pemberdayaan, pengembangan SDM, keterbukaan komunikasi dan manfaat informasi
Budaya Adhokrasi	Persepsi pengaruh budaya adhokrasi yang dominan dalam keberhasilan penggunaan, menciptakan standar-standar baru, melakukan perbaikan terus menerus, menemukan solusi yang kreatif, dan manfaat informasi
Budaya Market	Persepsi pengaruh budaya market yang dominan dalam keberhasilan penggunaan, penyempnnaan produktifitas, dan manfaat informasi
Budaya Hirarki	Persepsi pengaruh budaya hirarki yang dominan dalam keberhasilan penggunaan, mendeteksi kesalahan, kontrol terhadap proses kerja, dan manfaat informasi

Penilaian terhadap budaya organisasi menggunakan instrumen model *Competing Values Framework* (CVF) yang menggambarkan keempat jenis budaya di atas sesuai dengan keenam dimensi penilaian CVF yaitu:

- 1) Karakteristik Dominan: karakteristik yang mudah dilihat dan dominan dalam lingkungan organisasi.
- 2) Kepemimpinan Organisasi: Dimensi ini menunjukkan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, model kepemimpinan, dan persepsi bawahan untuk model kepemimpinan yang ada.
- 3) Karyawan Managemen: Dimensi ini menunjukkan manajemen karyawan dalam suatu organisasi, baik dalam kelompok atau individu.
- 4) Organizational Adhesive: Dimensi ini menunjukkan nilai yang digunakan dalam ikatan semua sumber daya dalam suatu organisasi.
- 5) Penekanan Strategis: Dimensi ini menunjukkan bagaimana organisasi memfokuskan elemen dalam pencapaian misi strategis yang ada.
- 6) Kriteria Keberhasilan: Dimensi ini menunjukkan perusahaan menerapkan standar dalam mencapai tujuan.

Sementara keberhasilan implementasi SIMRS menggunakan metode HOT Fit. Pengukuran kuesioner dengan konstruk HOT Fit menggunakan tipe penilaian skala likert terlihat pada Tabel 2. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit dapat terlihat pada Tabel 3.

Tabel 2. Skala Likert

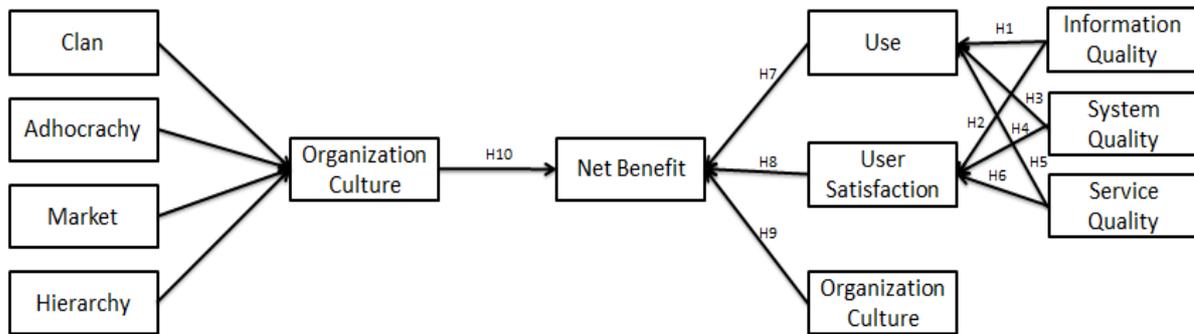
Persepsi Responden	Nilai Sikap
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Tabel 3. Daftar Konstruk HOT Fit

Variabel	Indikator
Kualitas sistem	Mudah untuk digunakan
	Mudah untuk dipelajari
	Bermanfaat dalam proses pelaporan
	Memiliki hak akses
Kualitas layanan	Ada panduan penggunaan sistem
	Layanan yang cepat
Kualitas informasi	Sistem dapat di akses di setiap unit
	Menghasilkan informasi yang lengkap
	Menghasilkan informasi yang benar
	Menghasilkan informasi yang mudah dipahami
Penggunaan sistem	Menghasilkan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan
	Pengguna percaya sistem mempermudah pekerjaan
	Pengguna menerima dengan baik
Kepuasan pengguna	Mengikuti pelatihan yang diadakan untuk menggunakan sistem
	Fasilitas SIMRS sudah sesuai dengan kebutuhan dengan kebutuhan
	User sudah puas dengan SIMRS
Struktur organisasi	Secara keseluruhan SIMRS sudah sesuai dengan harapan pengguna
	Pihak lembaga selalu memperbaharui perangkat keras maupun lunak yang dibutuhkan
Net benefit	Pihak organisasi memberikan dukungan fasilitas infrastruktur untuk mendukung implementasi system
	Membantu pekerjaan sehari-hari

Sistem informasi membantu menjadi lebih efektif dan efisien
 Sistem informasi dapat menurunkan tingkat kesalahan
 Membantu mengambil keputusan
 Sistem informasi dapat mendukung visi dan misi dari organisasi

Model yang di bangun menggabungkan dua model yaitu, HOT Fit dan CVF untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan keberhasilan implementasi SIMRS di RSUD Bangkinang yang terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Model Penelitian

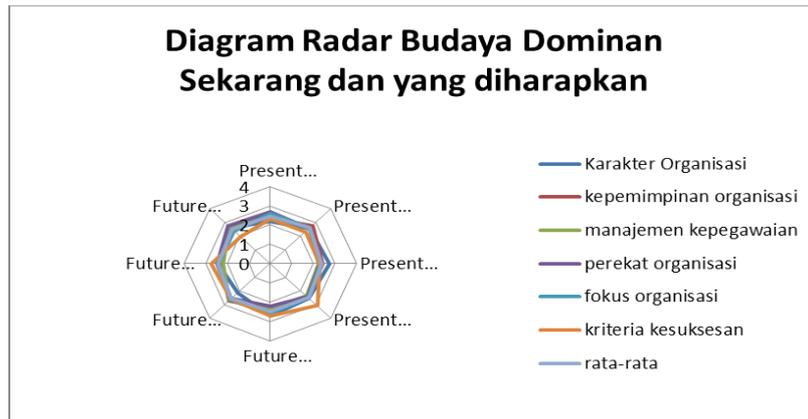
3. Hasil dan Pembahasan

Dari gabungan 4 konstruk HOT Fit yaitu *human, organization, technology* dan *net benefits* serta 4 konstruk budaya organisasi yaitu *clan, adhocracy, hierarchy* dan *market* didapatkan hipotesis yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1	Kualitas informasi (KI) berpengaruh positif terhadap penggunaan sistem (PS) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.
H2	Kualitas informasi (KI) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.
H3	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap net benefit dalam keberhasilan implementasi sistem informasi
H4	Kualitas system (KS) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.
H5	Kualitas layanan (KL) berpengaruh positif terhadap penggunaan sistem (PS) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.
H6	Kualitas layanan (KL) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.
H7	Penggunaan sistem (PS) berpengaruh terhadap net benefit (NB) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.
H8	Kepuasan pengguna (KP) berpengaruh terhadap net benefit (NB) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.
H9	Struktur Organisasi (SO) berpengaruh terhadap net benefit (NB) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.
H10	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap net benefit dalam keberhasilan implementasi sistem informasi

Untuk mengetahui pengukuran dan analisis budaya organisasi maka dilakukan pencarian dan pemetaan budaya organisasi dengan pengembangan model yang disebut *Computing Value Framework (CVF)* yang berguna untuk memberikan gambaran mengenai peran nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi yang menggambarkan karakter dari organisasi [10]. Berikut merupakan hasil pemetaan budaya RSUD Bangkinang yang terlihat pada Gambar 3 dan Tabel 5.



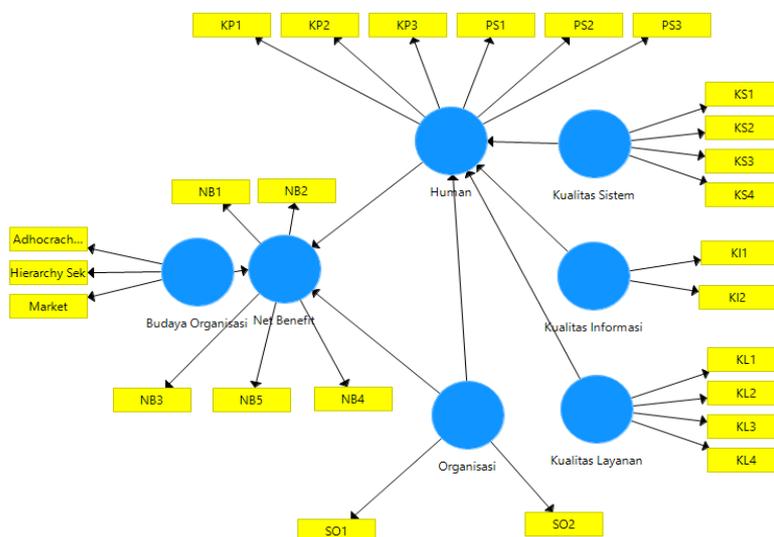
Gambar 3. Diagram Radar Budaya Organisasi Dominan

Tabel 5. Budaya Dominan

	Present Culture	Future Culture
Clan	2.44	2.48
Adhocracy	2.62	2.43
Market	2.39	2.56
Hierarchy	2.57	2.50

Dari hasil perhitungan, budaya dominan di RSUD Bangkinang adalah *adhocracy* dan *hierarchy* serta budaya dominan yang diharapkan yaitu *market* hal ini menunjukkan bahwa pegawai lebih berorientasi pada keberanian dalam mengambil risiko dan lebih memperhatikan proses kerja yang terstruktur serta organisasi mengharapkan lebih terfokus terhadap hasil atau tujuan organisasi.

SEM merupakan analisis multivariat yang bersifat kompleks, karena melibatkan sejumlah variabel independen dan dependen yang saling berhubungan membentuk model [11]. Berikut adalah gambar model rancangan *path* diagram pada SEM yang terlihat pada Gambar 4.



Gambar 4 . Rancangan *path* diagram pada SEM

Dari rancangan tersebut akan dihasilkan pengolahan data dengan menggunakan metode SEM-PLS. Seperti untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel, diperlukan nilai R Square. Nilai R Square 0.70 , 0.50, 0.25 dapat dikatakan bahwa model tersebut kuat, moderate dan lemah [12] yang terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Budaya Dominan

	R Square
Human	0.941
Net Benefit	0.930

Konstruk atau variabel laten yang memiliki pengaruh yang paling penting dari struktur model yang di analisis yaitu variabel Human dan variabel net benefit yang menunjukkan model struktural tersebut berada pada level kuat. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan PLS memberikan nilai estimasi untuk pengujian secara statistik setiap hubungan yang akan dihipotesiskan yang terlihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Pengujian

Hipotesis	Jalur		T-Value	Hasil Pengujian
	Dari	Ke		
H1	KI	PS	2.164	Diterima
H2	KI	KP	2.164	Diterima
H3	KS	PS	2.034	Diterima
H4	KS	KP	2.034	Diterima
H5	KL	PS	2.132	Diterima
H6	KL	KP	2.132	Diterima
H7	PS	NB	5.299	Diterima
H8	KP	NB	5.299	Diterima
H9	SO	NB	1.733	Ditolak
H10	BO	NB	2.325	Diterima

a. Kualitas Informasi Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap net benefit. Yang artinya bahwa kualitas informasi yang baik akan mempengaruhi pengguna sistem serta informasi yang semakin baik akan semakin baik juga pengguna sistemnya. Indikator kualitas informasi dan pengguna sistem saling berpengaruh karena informasi yang dihasilkan oleh pengguna sistem lengkap dan benar serta dapat dipertanggung jawabkan oleh pegawai dan pihak organisasi. Karena SIMRS merupakan sistem untuk melayani serta mendukung pengambilan keputusan organisasi maka kualitas informasi dari output sistem tersebut sangat berpengaruh terhadap pengguna sistem.

b. Kualitas Informasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa kualitas informasi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Yang artinya informasi yang dihasilkan benar, baik serta dapat dipertanggung jawabkan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Seperti ketika pegawai membutuhkan atau melihat data pasien yang tersimpan di SIMRS, pegawai dapat menemukan informasi-informasi yang dibutuhkan secara langsung melalui pengaksesan SIMRS.

c. Kualitas Sistem Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap pengguna system. Yang artinya kualitas sistem dapat memberikan manfaat serta kemudahan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dengan sistem yang baik akan menghasilkan informasi yang cepat dan tepat, tentunya hal ini akan menjadikan pegawai bekerja secara maksimal dan tepat waktu. Hal ini jelas bahwa kualitas SIMRS berpengaruh terhadap admin SIMRS.

d. Kualitas Sistem Berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Yang artinya sistem yang baik akan menghasilkan informasi yang baik juga maka kepuasan pegawai akan semakin meningkat. Karena SIMRS menunjukkan bahwa informasi yang dihasilkan data yang baik, tepat dan benar yang dapat dipertanggung jawabkan maka kepuasan pegawai SIMRS semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

e. Kualitas Layanan Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa kualitas layanan berpengaruh terhadap pengguna sistem. Yang artinya layanan dari tim IT SIMRS di RSUD Bangkinang telah menyediakan sistem yang dapat di akses pegawai untuk mempermudah pegawai melakukan pekerjaan. Dengan adanya layanan yang baik tanpa adanya keluhan maka kualitas layanan memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap pegawai SIMRS di RSUD Bangkinang.

f. Kualitas Layanan Berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna

Hipotesis keenam menunjukkan bahwa kualitas layanan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Yang artinya kualitas layanan yang diberikan oleh tim IT SIMRS baik maka pegawai akan merasa lebih puas dalam menggunakan SIMRS. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kualitas layanan yang diberikan maka semakin tinggi juga kepuasan pegawai.

g. Pengguna Sistem Berpengaruh terhadap Net Benefit

Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa pengguna sistem berpengaruh terhadap net benefit. Yang artinya pegawai dalam menggunakan SIMRS memiliki hubungan yang signifikan terhadap net benefit, karena dengan tidak adanya kendala dari pegawai terhadap sistem maka dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut akan berjalan lancar. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mencapai keberhasilan penerapan SIMRS, tentunya dampak dari pegawai dalam menggunakan SIMRS sangat berpengaruh terhadap net benefit.

h. Kepuasan Pengguna Berpengaruh terhadap Net benefit

Hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa kepuasan pengguna berpengaruh terhadap net benefit. Yang artinya fasilitas yang diberikan SIMRS telah sesuai dengan kebutuhan pegawai yang mana pegawai telah merasakan pekerjaan selesai dengan tepat dan cepat, informasi yang dihasilkan juga benar serta dapat dipertanggung jawabkan maka hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas. Sehingga dampak tersebut akan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan dari organisasi akan tercapai dengan baik.

i. Struktur Organisasi Berpengaruh terhadap Net benefit

Hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa organisasi tidak berpengaruh terhadap net benefit. Organisasi tidak berpengaruh terhadap net benefit karena sesuai dengan permasalahan yang ditemukan yaitu pihak organisasi tidak menyediakan pelatihan khusus terhadap pegawai yang menggunakan SIMRS, dimana admin tetap SIMRS sudah berumur sehingga membutuhkan panduan dan pelatihan khusus dari pihak organisasi. Pihak organisasi juga tidak melakukan penekanan terhadap tim IT SIMRS dalam memperbaiki jaringan yang mengalami gangguan akibat perpindahan gedung lama ke gedung baru.

j. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Net Benefit

Hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap net benefit. Budaya *ad hoc* merupakan budaya dominan yang berjalan di RSUD Bangkinang pada saat ini yang mana cara kerja organisasi di RSUD Bangkinang lebih berorientasi pada keberanian dalam mengambil risiko atas kesalahan maupun kegagalan dalam mengambil keputusan karena organisasi menekankan dalam bersikap responsif yang tujuannya untuk menimbulkan inovasi supaya tercapainya keberhasilan inovasi tersebut. Budaya *market* merupakan budaya dominan yang diharapkan di RSUD Bangkinang dimana organisasi mengharapkan lebih terfokus ke tujuan atau hasil. Kedua budaya yang dominan di atas mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi SIMRS, karena dengan kebiasaan organisasi tersebut akan meningkatkan intensitas penggunaan sistem SIMRS yang nantinya akan menghasilkan pekerjaan yang efektif, informasi yang dihasilkan baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan manfaat yang meningkat untuk mendukung misi dan visi organisasi.

3. Kesimpulan

Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi SIMRS menggunakan HOT Fit yang menghasilkan 10 hipotesis, dimana terdapat 9 hipotesis diterima dan 1 hipotesis yang ditolak. Berdasarkan hasil hubungan nilai koefisien jalur -0.077 dengan uji *t* statistik yang didapatkan sebesar 2.325 dimana nilai *t* tabel lebih besar dari 1.96 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi SIMRS. Karena budaya tersebut akan meningkatkan intensitas pengguna SIMRS, kualitas SIMRS mudah digunakan dan mudah untuk dipelajari yang akan menghasilkan pekerjaan yang efektif, informasi yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan. dengan di perkuat oleh uji *R square* yang berada pada level kuat dengan nilai 93%.

Daftar Pustaka

[1] Giarti, Slamet. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

- [2] Krisbiantoro, D., Suyanto, M., dan Luthfi, E. T. (2015). Evaluasi keberhasilan implementasi sistem informasi dengan pendekatan hot fit model (studi kasus: Perpustakaan stmik amikom purwokerto). *Proceedings Konferensi Nasional Sistem Dan Informatika (Kns&I)*.
- [3] Cameron, K. S., dan Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- [4] Erimalata, S. (2016). Pendekatan hot-fit framework dalam generalized structural component analysis pada sistem informasi manajemen barang milik daerah: Sebuah pengujian efek resiprokal. *Journal of Accounting and Investment*, 17(2), 141–157.
- [5] Indeje, W. G., dan Zheng, Q. (2010). Organizational culture and information systems implementation: A structuration theory perspective. *Working Papers on Information Systems* ISSN, 1535–6078.
- [6] Claver, E., Llopis, J., Reyes Gonz´alez, M., dan Gasco, J. L. (2001). The performance of information systems through organizational culture. *Information Technology & People*, 14(3), 247–260.
- [7] Soedjono, S. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 22–47.
- [8] Santoso, A. (2010). Studi deskriptif effect size penelitian-penelitian di fakultas psikologi universitas sanata dharma. *Jurnal Penelitian*, 14(1).
- [9] Hevner, Alan R. 2004. *Design Science In Information System Research*.
- [10] Murahartawaty. (2013). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas implementasi sistem informasi. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi*.
- [11] Ulva, R. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi human resources information system (hris)” (studi kasus : Di pt perkebunan nusantara (ptpn v)) (Unpublished doctoral dissertation). Thesis. UIN SUSKA RIAU.
- [12] Fauzi, C. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi. *Jurnal Fakultas Hukum UII*.