

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode OCAI Dan EUCS

Muhammad Ikhsanuddin¹, Syaifullah², Megawati³, Eki Saputra⁴, Anofrizen⁵

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. HR. Soebrantas No. 155 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru, 28293
e-mail: ikhsanuddin12@gmail.com¹, syaifullah@uin-suska.ac.id²

Abstrack

Selama implementasi Sistem KKN ditemukan kecenderungan mahasiswa dalam mengakses sistem di waktu yang sama, sehingga menyebabkan server down dan tidak terinput data. Kecenderungan tersebut akan memberikan dampak terhadap kepuasan pengguna sistem KKN, maka menentukan budaya dominan menggunakan OCAI dengan instrumen CVF dengan menggunakan microsoft excel serta kepuasan pengguna sistem informasi digunakan model EUCS. Gabungan kedua model tersebut memberikan hasil pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan pengguna sistem KKN. Analisis data menggunakan software SEM PLS 3.0 dalam menentukan Uji reliabilitas dan validitas instrumen. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna terhadap sistem informasi. Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi yang dominan di fakultas sains dan teknologi adalah Clan dengan nilai rata-rata 2.84. Kemudian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengguna sistem KKN dengan hasil hitung uji t tabel besar dari 1.96 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,326 yaitu dengan t statistik 2,326. Karena budaya tersebut akan meningkatkan intensitas kepuasan pengguna Sistem KKN, dan pekerjaan yang efektif diperkuat dengan nilai r square yang berada pada level lemah dengan nilai 0,106.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan, OCAI, SEM-PLS, EUCS

Abstract

During the implementation of the Community Service Program students are found in the access system at the same time, causing the server to be down and not inputting data. This tendency will have an impact on the satisfaction of KKN system users, thus determining the dominant culture using OCAI with CVF instruments using Microsoft Excel and information system user satisfaction using the EUCS model. The combination of these two models provides organizational culture results to the satisfaction of users of the KKN system. Data analysis using SEM PLS 3.0 software in determining the reliability and validity of the instrument Test. This research was conducted to see whether organizational culture opposes user satisfaction with information systems. The results of this study are the dominant organizational culture in the faculty of science and technology is the Clan with an average value of 2.84. Then the organizational culture is positive and significant to the satisfaction of KKN system users with the results of a large t-test table of 1.96 and a path coefficient of 0.326, with a t-statistic of 2.326. Because this culture will increase user satisfaction KKN System, and effective work increases the value of r square which depends on the weak level with a value of 0.106.

Keywords: Organizational Culture, Satisfaction, OCAI, SEM-PLS, EUCS

1. Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi memiliki karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi^[1]. Menempatkan budaya sebagai bagian proses implementasi sistem informasi seperti pandangan user terhadap manfaat yang diberikan oleh sistem informasi, dan persepsi diri terhadap kemampuan teknis dalam menggunakan sistem informasi^[2].

Sistem Informasi KKN adalah sebuah situs yang diperuntukkan bagi dosen dan mahasiswa UIN Suska Riau, situs tersebut gratis dan gampang di gunakan selama seorang dosen dan mahasiswa bisa terhubung dengan internet, dimana akses kedalam portal dapat dilakukan dimana saja selama terhubung dengan internet. Pemanfaatan yang dilakukan akan membantu mahasiswa melakukan pemilihan lokasi secara efektif, portal KKN memiliki fitur-fitur yang dikhususkan untuk mendukung kegiatan pemilihan lokasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa mahasiswa angkatan 2015 yang telah melakukan akses ke portal KKN ditemukan kendala dari sisi content, format, accuracy, ease of use, dan timeliness. Dari sisi akurasi (accuracy) ketepatan sistem dalam mengolah input serta menghasilkan sebuah informasi. Sehingga keakuratan sistem portal KKN dalam menampilkan data input tidak sesuai, seperti kecendrungan mahasiswa mengisi lokasi KKN

lebih dari satu kali pengisian dalam waktu yang berdekatan, karena Jumlah kuota yang terbatas pada setiap lokasi KKN membuat mahasiswa cenderung terburu-buru dan berebut dengan mahasiswa lain. Menyebabkan ter-input nama yang sama pada lokasi yang berbeda, Kemudian sistem down karena server yang disediakan tidak sesuai dengan jumlah pengguna yang melakukan akses diwaktu yang bersamaan. Yang mana dari sisi keakuratan terjadinya penyimpanan database yang tidak sesuai dengan aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh LPPM, sehingga mahasiswa cenderung bingung ditempatkan di lokasi mana.

Mengikuti penelitian sebelumnya, penelitian ini akan menganalisa bagaimana budaya organisasi dominan pada perusahaan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan pengguna sistem informasi pada mahasiswa UIN Suska Riau. Penelitian ini akan membahas kepuasan pengguna sistem informasi KKN menggunakan model End User Computing Satisfaction (EUCS). Model ini merupakan metode untuk mengukur tingkat kepuasan dari pengguna suatu sistem informasi dengan memabandingkan antara harapan dan kenyataan (Doll & Torkzadeh, 1998)^[17]. Sementara itu, untuk memetakan budaya organisasi yang tengah berjalan, maka akan digunakan kerangka Culture Value Framework (CVF) dengan instrument Organization Culture Assasment Intrument (OCAI) menggunakan 4 konstruk budaya organisasi yaitu Clan, Adhocracy, Hierarchy, dan Market. Model akan diukur menggunakan SEM-PLS.

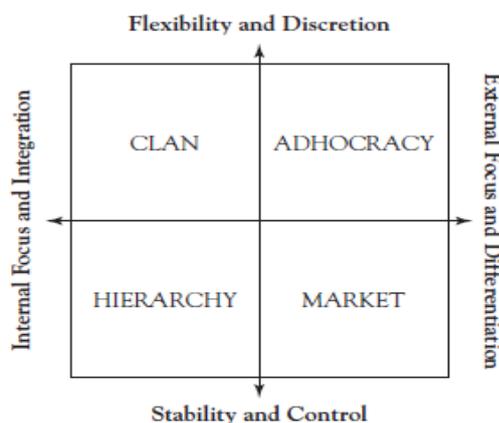
2. Landasan Teori

Landasan teori ini berisi data dan informasi yang diperoleh melalui studi pustaka bersifat skunder yaitu data yang diperoleh melalui studi lliterature, jurnal, buku-buku, dan tulisan ilmiah. Berikut landasan teori penelitian;

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima dalam organisasi^[2]. Budaya organisasi yang baik tentunya mempengaruhi kualitas pelayanan yang baik pula.

Budaya organisasi dapat diidentifikasi dan diukur dengan model Competing Values Framework (CVF) yang dikembangkan oleh peneliti Amerika Kim. S. Cameron dan Robert E. Quinn pada tahun 1999^[14]. Model CVF membagi nilai-nilai budaya organisasi dalam dua dimensi pembeda dan empat tipe budaya organisasi^[4]



Gambar 1. *Computing Value Framework*

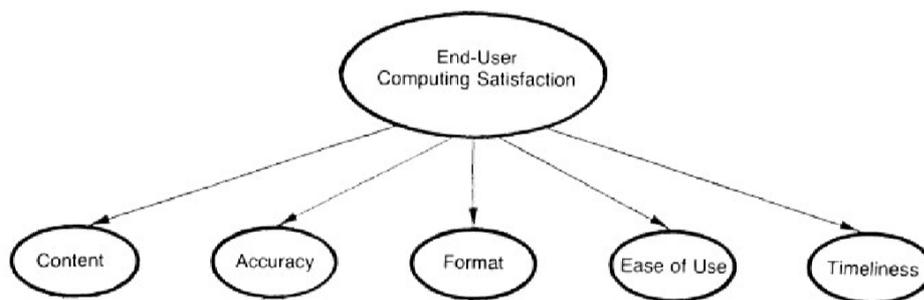
Menurut Cameron dan Quinn (2006) terdapat empat tipe budaya dalam setiap organisasi (Report OCAI, 2010), yaitu sebagai berikut:

- a. *Clan Culture* : Model atau jenis budaya ini lebih menitik beratkan pada hubungan dan sistem kekeluargaan (clan) yang sangat menonjol. Gaya kepemimpinan yang berkembang biasanya lebih cenderung sebagai yang memfasilitasi konflik atau segenap permasalahan yang berkembang dalam organisasi.

- b. *Adhocracy Culture*: Model atau jenis budaya ini cenderung bersifat mengalir dengan arti organisasi yang tidak dibatasi oleh struktur, model ini lebih mementingkan penciptaan situasi dimana karyawan bisa dengan bebas menyalurkan ide-ide kreatif dan inovatif.
- c. *Hierarchy Culture*: Budaya ini sangat memperhatikan struktur yang baik dan rapi dalam organisasi, semua proses kerja sudah diatur secara baku dan sistematis. Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah koordinator dengan fungsi mentoring yang kuat dan ketat, sekaligus juga sebagai organisasi yang unggul.
- d. *Market Culture*: Budaya yang lebih mengutamakan kompetisi yang ketat dan tinggi. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai kompetitor dan pendorong yang tangguh. Kriteria ini lebih memfokuskan kepada menaklukkan pesaing dan pencapaian target. Pedoman manajemen yang dipakai tidak lain kecuali prinsip persaingan dalam meraih produktivitas.

4. End User Computing Satisfaction (EUCS)

End User Computing Satisfaction (EUCS) adalah metode untuk mengukur tingkat kepuasan dari pengguna suatu sistem aplikasi dengan membandingkan antara harapan dan kenyataan dari sebuah sistem informasi. Definisi End User Computing Satisfaction dari sebuah sistem informasi adalah evaluasi secara keseluruhan dari para pengguna sistem informasi yang berdasarkan pengalaman mereka dalam menggunakan sistem tersebut [5].



Variabel yang terdapat pada EUCS adalah:

a. Dimensi Content

Dimensi Content mengukur kepuasan pengguna ditinjau dari sisi isi dari suatu sistem. Isi dari sistem biasanya berupa fungsi dan modul yang dapat digunakan oleh pengguna sistem dan juga informasi yang dihasilkan oleh sistem. Dimensi content juga mengukur apakah sistem menghasilkan informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna. Semakin lengkap modul dan informatif sistem maka tingkat kepuasan dari pengguna akan semakin tinggi.

b. Dimensi Accuracy

Dimensi accuracy mengukur kepuasan pengguna dari sisi keakuratan data ketika sistem menerima input kemudian mengolahnya menjadi informasi. Keakuratan sistem diukur dengan melihat seberapa sering sistem menghasilkan output yang salah ketika mengolah input dari pengguna, selain itu dapat dilihat pula seberapa sering terjadi error atau kesalahan dalam proses pengolahan data.

c. Dimensi Format

Dimensi Format mengukur kepuasan pengguna dari sisi tampilan dan estetika dari antarmuka sistem, format dari laporan atau informasi yang dihasilkan oleh sistem apakah antarmuka dari sistem itu menarik dan apakah tampilan dari sistem memudahkan pengguna ketika menggunakan sistem sehingga secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap tingkat efektifitas dari pengguna.

d. Dimensi Ease of Use

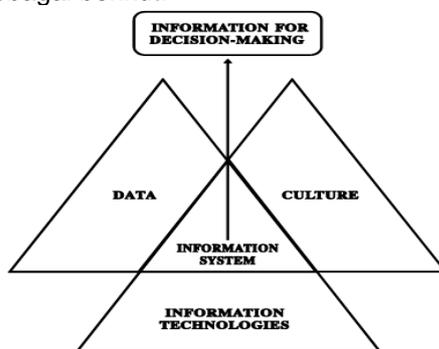
Dimensi Ease of Use mengukur kepuasan pengguna dari sisi kemudahan pengguna atau user friendly dalam menggunakan sistem seperti proses memasukkan data, mengolah data dan mencari informasi yang dibutuhkan.

e. Dimensi Timeliness

Dimensi Timeliness mengukur kepuasan pengguna dari sisi ketepatan waktu sistem dalam menyajikan atau menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna. Sistem yang tepat waktu dapat dikategorikan sebagai sistem realtime, berarti setiap permintaan atau input yang dilakukan oleh pengguna akan langsung diproses dan output akan ditampilkan secara cepat tanpa harus menunggu.

5. Hubungan Budaya Organisasi dengan Sistem Informasi

Budaya organisasi yang mendukung integrasi teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi dapat menjadi faktor sukses dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi [6]. Clever et al (2006), mengusulkan gambaran dari hubungan antara teknologi informasi, sistem informasi dan budaya organisasi sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan antara teknologi informasi, sistem informasi dan, budaya organisasi.

Sistem informasi bertanggung jawab merubah data menjadi sebuah informasi dan teknologi informasi (informatika, peralatan kantor dan telekomunikasi) sebagai pendukung utama sistem informasi tersebut^[6]. Untuk menjalankan proses tersebut menjadikan manusia sebagai faktor utama dalam menghasilkan informasi, namun syarat dalam implementasi yang sesuai dengan sistem informasi adalah kelayakan finansial dan teknis dari teknologi informasi. Dengan demikian, manusia merupakan bagian dari sistem informasi.

6. OCAI & CVF

Instrumen Penilaian Budaya Organisasi atau OCAI merupakan sebuah metode penelitian berupa model Competing Values Framework (CVF) yang telah divalidasi dan dikembangkan oleh profesor Amerika Robert Quinn dan rekannya Kim Cameron untuk mengatur dan menafsirkan beragam fenomena dalam budaya organisasi. OCAI saat ini digunakan oleh 10.000 perusahaan di seluruh dunia (Report OCAI, 2010). Cameron dan Quinn (2006) menjelaskan empat tipe budaya dominan yang muncul dari CVF. CVF ini awalnya hanya dikembangkan melalui penelitian mengenai efektivitas organisasi. Keempat jenis budaya ini berfungsi sebagai landasan untuk OCAI. CVF berguna untuk mengidentifikasi pendekatan utama pada desain organisasi, tahapan pengembangan siklus hidup, kualitas organisasi, teori efektivitas, peran kepemimpinan dan peran manajer sumber daya manusia, dan keterampilan manajemen^[7].

7. SEM-PLS

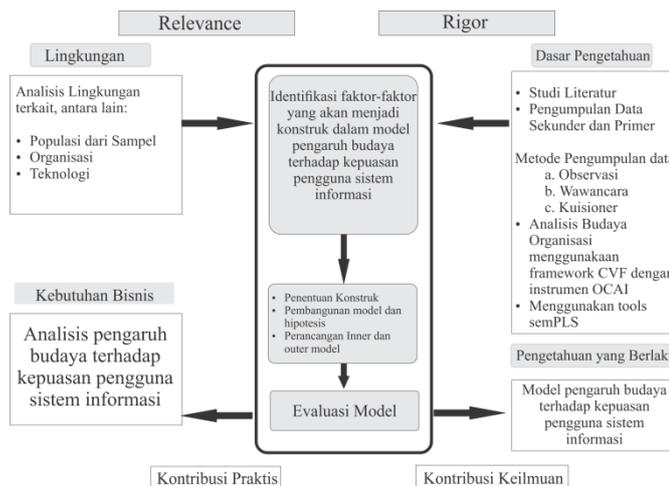
SEM merupakan analisis multivariat yang bersifat kompleks, karena melibatkan sejumlah variabel independen dan dependen yang saling berhubungan membentuk model^[8]. Menurut Maruyama dalam (Wijaya, 2001) menyebutkan SEM adalah sebuah model statistik yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel dalam sebuah model teoritis, baik langsung atau melalui variabel antara (intervening or moderating)^[9].

Proses pemodelan SEM terdiri dari dua pemodelan yaitu model struktural dan model measurement. Model struktural merupakan gabungan dari model persamaan simultan diantara variabel laten^[10]. Model measurement adalah hubungan (nilai loading) antara indikator dengan konstruk (laten). SEM mengutamakan pemodelan konfirmasi dibandingkan pemodelan eksploratori

sehingga lebih tepat digunakan untuk pengujian teori. SEM juga dimulai dengan pengembangan representasi model serta dapat digunakan untuk pengujian beberapa statistika lanjutan.

8. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan kerangka berpikir yang diadopsi dari kerangka berpikir Hevner et al (2004). Mengenai metodologi IS Research^[11] yang telah dimodifikasi mengikuti penelitian Fauzi^[12]. Maka metodologi dalam penelitian ini menjadi dua sudut pandang yaitu relevance (sesuai dengan fakta dilapangan) seperti melakukan observasi langsung, wawancara, dan penyebaran kuisisioner serta rigor (pengetahuan) seperti menentukan studi literatur dan penelitian terdahulu. Adapun tahapan yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:



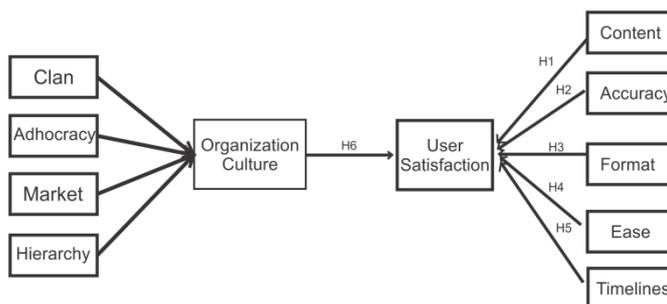
Gambar 3. Alur Metodologi Penelitian

Kepuasan pengguna didefinisikan sebagai tingkat keyakinan pengguna terhadap sistem informasi untuk dapat memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan. Kepuasan pengguna dapat menggambarkan keinginan untuk menggunakan sistem tersebut dengan mengukur kepuasan pengguna dapat diketahui jumlah pemakaian dalam sistem, namun hal ini tidak berlaku sebaliknya, dimana jumlah penggunaan tidak dapat dijadikan acuan untuk melihat kepuasan pengguna. Dalam model ini penggunaan sistem dapat diukur melalui intensitas penggunaan sistem yaitu seberapa sering pengguna memakai sistem informasi^[2].

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang ada di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau yaitu mahasiswa angkatan 2015 dan 2016. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sebagian data. Pengambilan sebagian data merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel hanya sebagian dari jumlah populasi yang ada di lapangan dimana jumlah populasi yang lebih dari 100 sebagian data populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Maka, sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 91 orang^[13].

9. Model yang Diajukan

Penelitian ini menggunakan sebuah model penelitian gabungan dari model Budaya Organisasi (CVF) dan model kepuasan pengguna sistem informasi (EUCS). Menurut Hevner et al., (2004) tahapan ini disebut sebagai tahap penelitian desain-sains yang efektif sehingga harus memberikan kontribusi yang jelas dan dapat diverifikasi di bidang artefak desain, pondasi desain, dan / atau metodologi desain yang digunakan dalam penelitian. Pada Gambar 4 dapat dilihat kerangka model penelitian yang diajukan



Gambar 4. Model Penelitian yang diajukan

10. Hipotesis

Dari Kerangka penelitian di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain;

H1: Content (C) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP).

H2: Accuracy (A) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP).

H3: Format (F) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP).

H4: Ease of Use (E) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP).

H5: Timeliness (T) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP).

H6: Budaya Organisasi (BO) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP).

11. Analisa dan Hasil

Setelah dilakukan pengolahan dan pengujian data untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan pengguna sistem informasi menggunakan End User Computing Satisfaction (EUCS), maka analisa dan hasil data yang sudah diolah adalah sebagai berikut

12. Analisa Budaya Organisasi

Penelitian ini menggunakan Instrumen Penilaian Budaya Organisasi atau OCAI yang merupakan sebuah metode penelitian berupa model Competing Values Framework (CVF) yang terdiri dari empat nilai bersaing yang sesuai dengan empat jenis budaya organisasi, yaitu Clan, Adhocracy, Hyrarchy, dan Market. Pengukuran OCAI dibuat berdasarkan skala yang disebut ipsative rating scale dengan sedikit perubahan, dimana responden diminta untuk membagi 100 poin atas empat alternatif yang sesuai dengan empat tipe budaya berdasarkan tiap organisasi untuk melihat budaya organisasi dominan yang tengah berjalan dan diharapkan^[14].

Berikut hasil pemetaan budaya yang sedang berjalan dan budaya yang diharapkan di LPPM UIN Suska Riau.

Table 1. Pemetaan Karakteristik Budaya Organisasi

	SEKARANG				DIHARAPKAN			
	CLAN	ADHOCRA CY	MARK ET	HYRARC HY	CLAN	ADHOCRA CY	MARK ET	HYRARC HY
Karakteristik Dominan	2,37	2,69	2,45	2,47	3,00	2,48	2,45	2,05
Kepemimpinan Organisasi	2,65	2,35	2,58	2,41	1,95	2,21	2,52	3,36
Manajemen Personal	3,13	2,54	2,11	2,22	2,34	2,75	1,84	3,10
Perekat Organisasi	2,88	2,46	2,92	1,74	2,29	2,38	2,75	2,58
Strategi yang	2,97	2,86	2,09	2,13	1,87	2,43	2,42	3,22

ditetapkan								
Kriteria keberhasilan	3,03	2,35	2,49	1,93	2,04	2,52	2,81	2,35
Rata-rata	2,84	2,54	2,44	2,15	2,25	2,46	2,46	2,78

Setelah di dapat hasil pemetaan karakteristik budaya organisasi dominan, maka dilakukan tabulasi penyusunan peringkat budaya organisasi untuk melihat budaya dominan tertinggi saat ini dan diharapkan. Budaya dominan adalah budaya yang memiliki nilai/skor rata-rata tertinggi dari rata-rata nilai budaya yang lainnya^[15].

Table 2. Peringkat Budaya Organisasi

	CULTURE NOW	PERINGKAT	CULTURE FUTURE	PERINGKAT
CLAN	2,84	1	2,25	4
ADHOCRACY	2,54	2	2,46	3
MARKET	2,44	3	2,46	2
HIERARCHY	2,15	4	2,78	1

Dari tabel 2 diketahui bahwa budaya organisasi yang dirasakan dominan saat ini adalah budaya Clan dengan rata-rata skor nilainya adalah 2,84, diikuti Adhocracy dengan nilai 2,54 Market (2,44), dan Hierarchy (2,15). Sedangkan untuk budaya organisasi dominan yang diharapkan adalah Clan (2,25), diikuti Adhocracy (2,46), Market (2,46), dan Hierarchy (2,78).



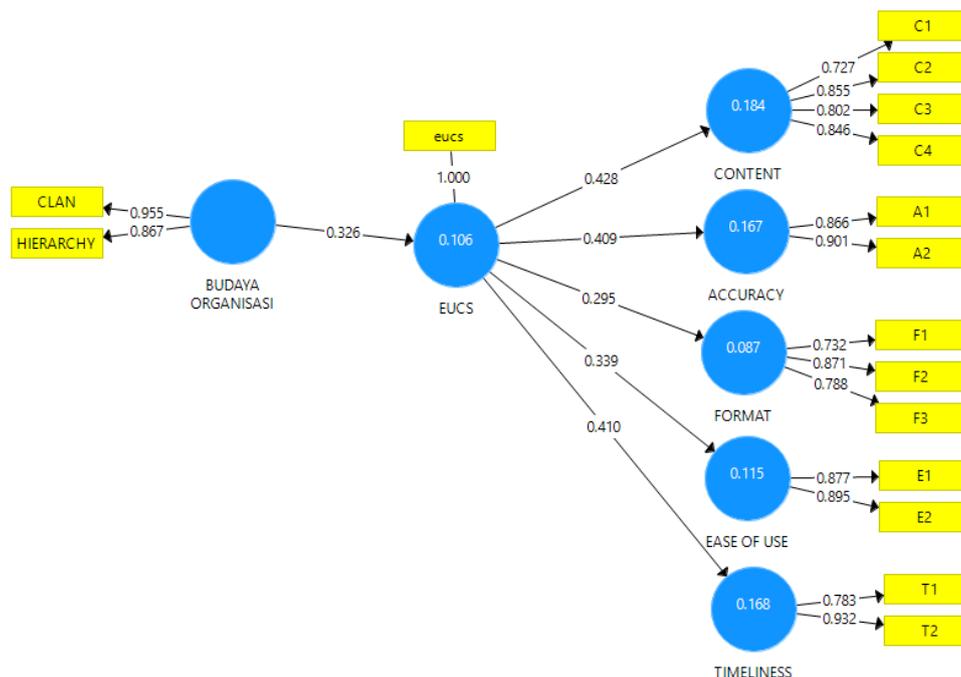
Gambar 5. Diagram Radar Budaya Organisasi

Dari gambar diagram diatas, maka dapat dilihat budaya dominan yang sedang berjalan saat ini adalah budaya Clan dan budaya organisasi yang diharapkan adalah budaya Hierarchy. Kedua budaya dominan ini selanjutnya akan di olah dan dijadikan indikator dalam pengujian menggunakan SEM PLS untuk mendapatkan bagaimana pengaruhnya terhadap variabel kesiapan penerima Sistem Informasi.

13. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Penerimaan Sistem Informasi

Tenik pengolahan data model pengaruh budaya terhadap kesiapan penerimaan pada penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis partial least square (PLS). Dalam SEM-PLS terdapat dua cara untuk mengukur validitas sebuah indikator refleksif, yaitu dengan mengukur validity melalui convergent validity dan discriminant validity.

- Convergent validity dilakukan untuk mengukur nilai dari korelasi antar skor indikator dengan skor konstruksinya. Untuk mengukur convergent validity dilihat dari nilai outer loading. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel atau konstruk yang diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap sudah cukup [16].

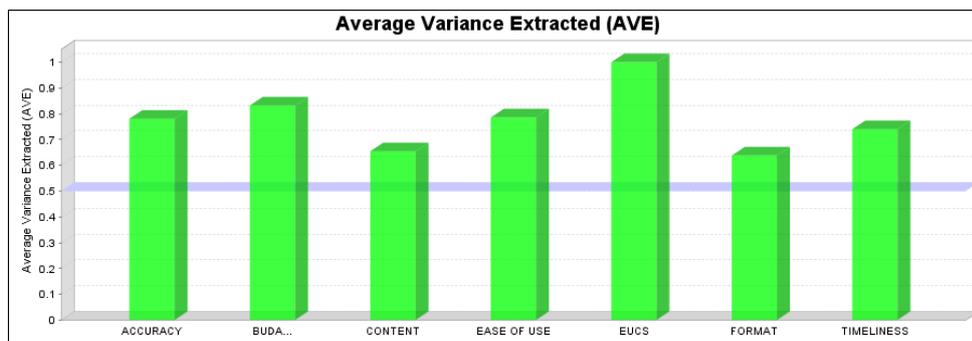


Gambar 6. Hasil calculate Terhadap Model yang telah Direspesifikasi

Hasil estimasi ulang terhadap model yang telah direspesifikasi, semua indikator dari masing-masing konstruk yang diteliti memiliki nilai loading >0.5. Berikut merupakan hasil estimasi ulang masing-masing indikator dari diagram jalur yang telah direspesifikasi:

Setelah dilakukan respesifikasi terhadap model sebelumnya, nilai convergent validity untuk seluruh indikator dari setiap variabel telah berubah dan memenuhi syarat nilai convergent validity sehingga seluruh indikator dalam setiap variabel dinyatakan valid.

- Cara lain untuk menilai discriminant validity selain dari nilai cross loading adalah dengan melihat nilai average variance extracted (AVE).



Gambar 7. Average Variance Extracted (AVE) Model Spesifikasi.

Model memenuhi discriminant validity jika masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0.50. Hasil output AVE pada tabel iv menunjukkan bahwa nilai AVE dari setiap konstruk lebih besar dari 0.50. Dari hasil tersebut dapat dapat dibuktikan bahwa nilai AVE menunjukkan nilai discriminant validity yang baik pula.

- Penelitian ini menggunakan uji composite reliability untuk uji reliabel dikarenakan jika menggunakan uji croanbach alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan composite reliability dalam menguji reliabilitas konstruk. Penilaian yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk dinyatakan reliable jjiika nilai composite reliability dan croanbach alpha memiliki nilai di atas 0.70 [16].

Construct Reliability and Validity					
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
ACCURACY	0.720	0.731	0.877	0.781	
BUDAYA ORGANISASI	0.810	0.966	0.908	0.832	
CONTENT	0.823	0.833	0.883	0.655	
EASE OF USE	0.727	0.730	0.880	0.786	
EUCS	1.000	1.000	1.000	1.000	
FORMAT	0.721	0.757	0.840	0.638	
TIMELINESS	0.669	0.804	0.850	0.740	

Gambar 8. Hasil Nilai Composite Reliability

Berdasarkan hasil estimasi program SmartPLS diketahui bahwa nilai composite reliability masing-masing konstruk lebih besar dari 0.60, dimana nilai composite reliability dari Budaya (0.908), Accuracy (0.877), Content (0.883), Ease of Use (0.880), Format (0.840), dan Timelines (0.850). Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria pengukuran composite reliability dan memiliki nilai reliabilitas yang baik.

14. Uji Hipotesis

Dari hasil estimasi yang dilakukan didapatkan informasi tentang hubungan antar variabel-variabel penelitian. Untuk mengetahui hipotesis ditolak atau diterima dapat dilihat dari nilai T-statistik dan koefisien jalurnya. Dalam pengujian hipotesis ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95% ($\alpha=0.05$). Nilai T tabel untuk tingkat signifikansi 95% adalah 1.96. Hasil uji untuk masing-masing hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Path Coefficients						
Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard		
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values	
BUDAYA ORGANISASI -> EUCS	0.326	0.340	0.140	2.326	0.022	
EUCS -> ACCURACY	0.409	0.412	0.140	2.927	0.004	
EUCS -> CONTENT	0.428	0.438	0.160	2.684	0.009	
EUCS -> EASE OF USE	0.339	0.356	0.157	2.166	0.033	
EUCS -> FORMAT	0.295	0.314	0.181	1.628	0.107	
EUCS -> TIMELINESS	0.410	0.427	0.164	2.493	0.014	

Gambar 9. Hasil Uji Hipotesis.

15. Kesimpulan

- Budaya organisasi yang dominan adalah Clan dengan nilai rata-rata 2,84, dari hasil tersebut diketahui bahwa cara kerja organisasi di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau menunjukkan bagaimana sebuah organisasi menjadi tempat yang sangat nyaman untuk bekerja, di mana menekankan pada manfaat jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia dan sangat mementingkan kohesi dan moral serta kerja tim, partisipasi, dan konsensus sebagai prioritas utama.
- Pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan pengguna sistem informasi KKN di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau adalah berpengaruh positif signifikan dengan nilai 2,362 dikarenakan budaya organisasi meningkatkan intensitas kepuasan pengguna dan menghasilkan pekerjaan yang efektif serta di perkuat oleh uji R square yang berada pada level lemah dengan nilai 0,106.

Daftar Pustaka

- [1] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [2] Murahartawaty, 2013. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Sistem Informasi".
- [3] Hutami, 2016. "ANALISIS KEPUASAN PADA PENGGUNA SISTEM TCS MENGGUNAKAN METODE END USER COMPUTING SATISFACTION (STUDI KASUS: PT. TLK, BANDUNG)".
- [4] Cholid Fauzi, 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Sistem Informasi".
- [5] Dalimunthe et, al, 2016. "Analisis Tingkat Kepuasan Pengguna Online Public Acces Catalog (OPAC) dengan metode EUCS (Studi Kasus : Perpustakaan UIN Suska Riau)".
- [6] Indeje, Wanyana G And Zheng Qin.2010. *Organizational Culture And Information System Implementation: A Structuration Theory Perspective*.
- [7] Syaifullah et, al, 2018. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Penerimaan Sistem Informasi".
- [8] Santoso, Agung.2010. *Studi Deskriptif Effect Size Penelitian-Penelitian Di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma*.
- [9] Wijayanti, Pritha S., Ispriyanti, D Dan Waryandani, T.2013. *Pengambilan Sampel Berdasarkan Peringkat Pada Analisis Regresi Linear Sederhana*.
- [10] Haryono, Siswoyo.2014. *Mengenal Metode Structural Equation Modelling (SEM) Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan Amos 18.00*.
- [11] Hevner, Alan R.2004. "Design Science In Information System Research".
- [12] Fauzi, Cholid. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi*.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- [14] Kim S. Cameron, R. E. (2000). *Diagnosing and changing Organizational Culture*, New York: Jhon Wiley & Sons.
- [15] Report OCAI company, "Organizational Culture Assessment Instrument," 2010
- [16] I. Ghazali, *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, 4th ed. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.
- [17] Yusuf Sutanto et al, 2014 "Analisis Kepuasan User Terhadap Website Adi Unggul Bhirawa Surakarta".