

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi Dapodikdasmen

Suci Alwahyuni Carles¹, Syaifullah², Megawati³, Tengku Khairil Ahsyar⁴

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sulta Syarif Kasim Riau

Jl. HR Soebrantas, KM. 18.5, No.155, Simpang Baru, Pekanbaru, Indonesia, 28293.

e-mail: sicialca@gmail.com¹,syaifullah@uin-suska.ac.id², megawati@uin-suska.ac.id³, tengkukhairil@uin-suska.ac.id⁴

Abstrak

Budaya organisasi merupakan ciri khas dari sebuah organisasi yang dibentuk secara sosial untuk menentukan arahnya sebuah organisasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. HOT-Fit merupakan kerangka teori untuk evaluasi sistem informasi yang memiliki komponen Manusia, Organisasi, dan teknologi. Selama implementasi dapodikdasmen di SMA N 1 Padang Ganting terdapat kecenderungan guru memberikan data-data kepada operator yang tidak diperiksa sebelumnya, sikap guru yang kurang berpartisipasi aktif, dan tidak adanya pelatihan tentang penggunaan aplikasi dapodikdasmen. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi dapodikdasmen. Tahap pertama dilakukan pencarian budaya yang dominan menggunakan instrumen OCAI. Responden yang digunakan sebanyak 44 responden. Pengolahan data menggunakan Microsoft Excel dan SEM-PLS. Hasil menunjukkan budaya yang berjalan saat ini adalah adhocracy dengan nilai rata-rata 2.703 dan budaya harapan adalah market dengan nilai rata-rata 2.589. Budaya organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi dapodikdasmen dengan hasil uji t statistik sebesar $2.211 > t$ hitung (1.96).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Dapodikdasmen, Hot-Fit, OCAI, SEM-PLS

Abstract

Organizational culture is a characteristic of an organization that is formed socially to determine the direction of an organization so as to increase the effectiveness of organizational performance. HOT-Fit is a theoretical framework for evaluating information systems which has Human, Organizational, and technological components. During the implementation of dapodikdasmen in SMA N 1 Padang Ganting, there was a tendency for teachers to provide data to operators that were not previously examined, the attitudes of teachers who did not participate actively, and there was no training on using dapodikdasmen applications. This research was conducted to find out how the influence of organizational culture on the successful implementation of dapodikdasmen. The first stage, search for a dominant culture using OCAI instruments. Respondents used were 44 respondents. Data processing using Microsoft Excel and SEM-PLS. The results show that the current culture is adhocracy with an average value of 2,703 and an expectation culture is a market with an average value of 2.589. Organizational culture influences the successful implementation of dapodikdasmen with the results of the statistical t test of $2.211 > t$ count (1.96).

Keywords: Dapodikdasmen, Hot-Fit, OCAI, Organizational Culture, SEM-PLS

1. Pendahuluan

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya [1]. Budaya organisasi merupakan keunggulan yang utama dari sebuah organisasi apabila budaya organisasi dapat mendukung strategi organisasi dan mengatasi tantangan lingkungan di sekitar organisasi dengan cepat dan tepat [2].

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi dengan mengadopsi dan mengimplementasikan sebuah sistem informasi. Namun seringkali terjadi kegagalan dalam pemanfaatan sistem informasi yang didominasi oleh faktor manusia seperti tidak cocok dengan budaya organisasi baru, etika, dan kebijakan dengan penggunaan Sistem Informasi serta adanya keterbatasan keahlian [3].

Pada organisasi seperti SMAN 1 Padang Ganting juga mengimplementasikan sebuah sistem informasi. Sistem informasi yang diterapkan yaitu aplikasi dapodikdasmen. Dapodikdasmen merupakan aplikasi yang mengolah data pokok pendidikan pada kelompok jenjang pendidikan dasar dan menengah di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud).

Selama penerapan aplikasi Dapodikdasmen terdapat kendala dari sisi pengguna atau manusia, organisasi dan teknologi. Kendala dari faktor manusia atau pengguna adalah kecenderungan guru memberikan data-data kepada operator yang tidak diperiksa terlebih dahulu, karena guru hanya mengandalkan operator yang hanya satu orang, sedangkan jumlah guru di

sekolah 44 orang, sehingga menyebabkan seringnya terjadi kesalahan dalam penginputan data. Kendala lain adalah sikap guru yang kurang berpartisipasi aktif menggunakan aplikasi Dapodikdasmen karena kurang paham dalam mengoperasikannya.

Kendala dari faktor teknologi adalah kecenderungan aplikasi melakukan *update* dengan menambah entitas baru seperti menambahkan titik koordinat, sehingga operator harus mensinkronkan data kembali. Kendala lainnya adalah saat sekolah mengirim data ke pusat, servernya sering error, karena banyaknya sekolah yang mengakses aplikasi. Sehingga operator cenderung gagal mengirim data serta harus menunggu sampai terkirim.

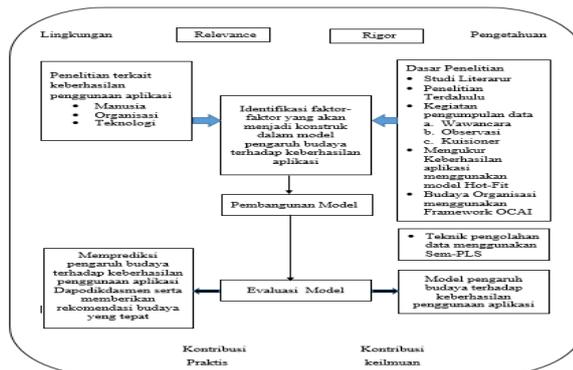
Kendala dari faktor organisasi adalah tidak adanya pelatihan ke pengguna atau guru dalam menggunakan aplikasi dapodikdasmen oleh operator yang telah melakukan pelatihan ke Kemendikbud. Pelatihan hanya diberikan kepada operator saja, dan operator tidak melakukan pelatihan kembali ke pengguna lain di sekolah. Mengingat untuk mencapai keberhasilan organisasi bergantung pada pencapaian organisasi dalam mencapai tujuan dan kinerja yang optimal.

OCAI merupakan pengembangan dari CVF, yang sangat berguna dalam mencerminkan ke arah mana organisasi akan dikelompokkan berdasarkan budayanya, yaitu budaya *clan*, budaya *adhocrachy*, *hierarchy* dan *market*, untuk mendukung misi dan tujuannya, dan juga agar dapat mengidentifikasi elemen-elemen apa saja yang mendukung kegiatan organisasi [4]. Untuk mengukur keberhasilan suatu sistem informasi yang lebih komprehensif dalam memberikan manfaat bagi suatu organisasi digunakan metode HOT-Fit dengan indikator *Human*, *organization*, dan *teknologi* serta net benefit [5].

Oleh karena itu dipilihlah metode HOT-Fit untuk mengukur keberhasilan implementasi penggunaan aplikasi Dapodikdasmen dan juga menggunakan instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) yang merupakan instrumen yang digunakan untuk mengidentifikasi budaya pada suatu organisasi. Instrumen OCAI menggunakan 4 konstruk budaya organisasi yaitu *clan*, *Adhocrachy*, *Hierarchy*, dan *Market* untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di SMAN 1 Padang Ganting. Data penelitian diolah menggunakan *Microsoft Excel* dan Model akan di ukur menggunakan SEM-PLS.

2. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini metodologi di angkat dari kerangka berpikir Hevner et al tentang metodologi *IS Research* yang telah dimodifikasi mengikuti penelitian Fauzi . Metodologi penelitian ini menjadi dua sisi yaitu *relevance* (sesuai dengan fakta dilapangan) seperti observasi, wawancara, dan kuisisioner. Sisi *rigor* (pengetahuan) yaitu seperti studi literature dan penelitian terdahulu [6]. Adapun tahapan yang ditempuh dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut.



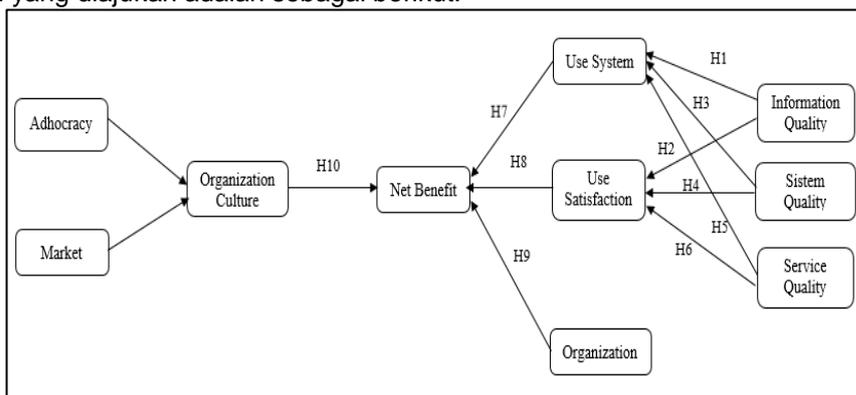
Gambar 1. Alur Metodologi Penelitian

Manusia yang dimaksud disini adalah Guru SMAN 1 Padang Ganting, yang menjadi subjek penelitian ini adalah Guru pengguna aplikasi Dapodikdasmen sebanyak 44 Orang. Organisasi yang menjadi tempat dalam melakukan penelitian ini adalah SMAN 1 Padang Ganting. Dan Teknologi yang di maksud adalah Aplikasi dapodikdasmen yang digunakan oleh Guru SMAN 1 Padang Ganting yang dikelola oleh operator dapodikdasmen.

2.1. Model Penelitian Yang Diajukan

Penelitian ini menggunakan sebuah model penelitian yang merupakan gabungan dari model budaya organisasi OCAI dan model keberhasilan implementasi sistem informasi HOT-Fit.

Model penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Model penelitian yang diusulkan

2.2. Hipotesis

hipotesis yang digunakan untuk analisis pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi aplikasi Dapodikdasmen berdasarkan metode HOT-Fit dan CVF dengan instrument *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Hipotesis

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

3. Analisa dan Hasil

Setelah dilakukan pengolahan dan pengujian data untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi dapodikdasmen menggunakan HOT-Fit, maka analisa dan hasil data yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

3.1. Analisa Budaya Organisasi

Analisa pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi aplikasi dapodikdasmen menggunakan metode *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*. Dimana pengukuran menggunakan perhitungan CVF, untuk menentukan kearah mana organisasi di kelompokkan berdasarkan budayanya yaitu *clan*, *adhocracy*, *market*, dan *hierarchy* [7]. Untuk menganalisa budaya yang dominan saat ini dan harapan yang diolah menggunakan *microsoft excel*. Berikut hasil pemetaan budaya yang sedang berjalan dan budaya yang diharapkan di SMA N 1 Padang Ganting :

Tabel 2. Pemetaan Budaya Organisasi

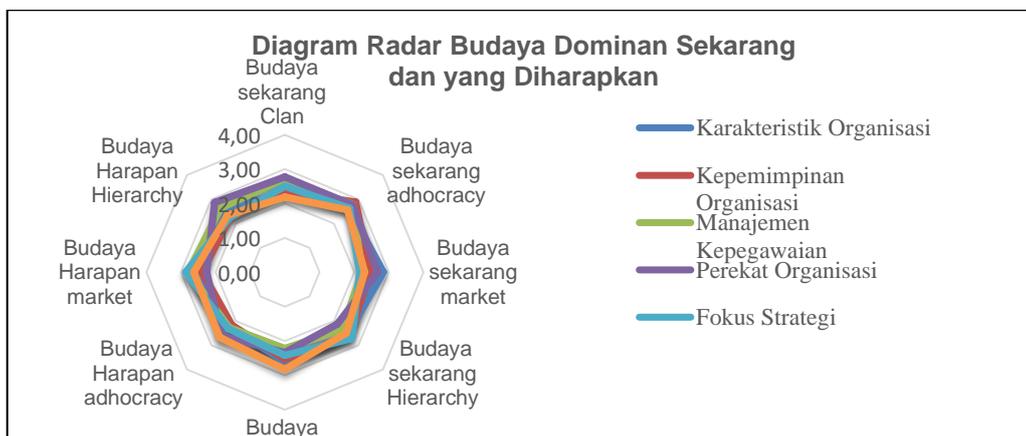
	Sekarang				Harapan			
	Clan	Adhoc racy	Market	Hierarchy	Clan	Adhoc racy	Market	Hierarchy
Karakteristik Organisasi	2,32	2,61	2,84	2,56	2,61	2,25	2,59	2,59
Kepemimpinan Organisasi	2,36	2,89	2,45	2,64	2,53	2,17	2,39	2,25
Manajemen Kepegawaian	2,73	2,77	2,23	2,34	2,22	2,28	2,8	2,64
Perekat Organisasi	2,77	2,76	2,68	2,14	2,34	2,61	2,26	2,86
Fokus Strategi	2,5	2,63	2,16	2,73	2,42	2,32	2,86	2,25
Kriteria Kesuksesan	2,18	2,56	2,3	2,5	2,83	2,67	2,64	2,34
Rata-rata	2,477	2,703	2,443	2,485	2,492	2,383	2,589	2,489

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 [6].

Tabel 3. Peringkat Budaya Organisasi

	Present Culture	Peringkat	Future Culture	Peringkat
Clan	2,477	3	2,492	2
Adhocracy	2,703	1	2,383	4
Market	2,443	4	2,589	1
Hierarchy	2,485	2	2,489	3

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang dominan saat ini adalah budaya adhocracy dengan nilai rata-rata 2,703. sedangkan budaya organisasi yang diharapkan adalah budaya market dengan nilai rata-rata 2,589.



Gambar 3. Diagram Radar Budaya Organisasi

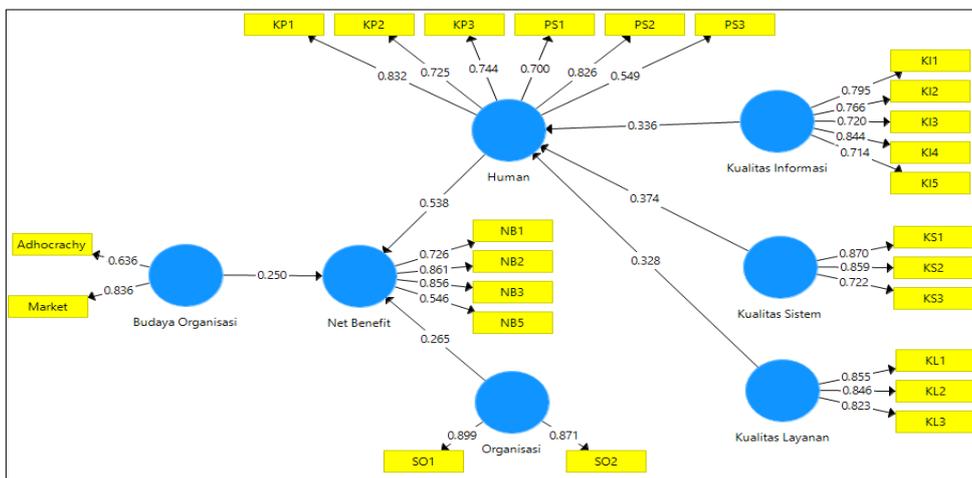
Dari gambar diagram radar diatas, dapat dilihat bahwa budaya yang dominan saat ini di SMAN 1 Padang Ganting adalah Adhocracy dan budaya organisasi yang diharapkan adalah Market. Kedua budaya dominan tersebut akan dijadikan sebagai indikator dalam pengujian Sem-PLS untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap variabel keberhasilan implementasi Sistem Informasi.

3.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi Dapodikdasmen

Penelitian ini dalam melakukan pengolahan data model pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi aplikasi Dapodikdasmen menggunakan metode SEM berbasis *partial least square* (PLS). Pada SEM-PLS terdapat dua cara untuk mengukur

validitas sebuah indikator refleksif, yaitu dengan mengukur validitas melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Convergent Validity dilakukan untuk mengukur nilai dari hubungan antar skor indikator dengan skor konstraknya. 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, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap sudah memenuhi. [8].



Gambar 4. Hasil perhitungan ulang terhadap model yang telah direspesifikasi

Hasil estimasi ulang dari model yang telah di respesifikasi sebelumnya, semua indikator dari masing-masing variabel telah memenuhi kriteria dengan nilai *loading* lebih dari 0.50.

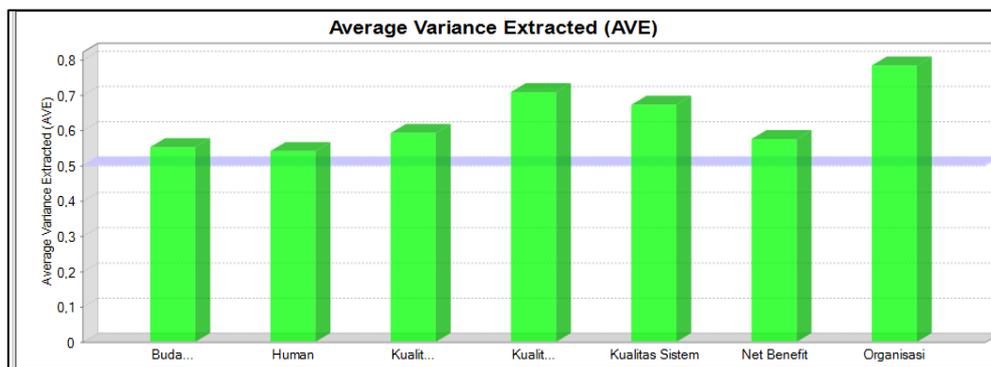
Kriteria kedua yang digunakan dalam penilaian *outer model* adalah dengan *discriminant validity*. Cara mengukur *outer model* dengan *discriminant validity* adalah berdasarkan nilai *cross loading* dan berdasarkan nilai *average variance extracted (AVE)*.

Tabel 4. Nilai *discriminant variabel validity cross loading*

	Budaya Organisasi	Human	Kualitas Informasi	Kualitas Layanan	Kualitas sistem	Net Benefit	Organisasi
Adhocracy	0.636	0.259	0.226	0.138	0.352	0.335	0.357
Market	0.836	0.285	0.339	0.292	0.236	0.471	0.258
KI_1	0.376	0.728	0.795	0.812	0.689	0.774	0.629
KI_2	0.233	0.588	0.766	0.582	0.478	0.692	0.735
KI_3	0.155	0.590	0.720	0.495	0.420	0.607	0.459
KI_4	0.400	0.805	0.844	0.659	0.666	0.788	0.698
KI_5	0.285	0.597	0.714	0.528	0.467	0.618	0.517
KL_1	0.176	0.707	0.615	0.855	0.657	0.581	0.654
KL_2	0.193	0.771	0.731	0.846	0.576	0.644	0.657
KL_3	0.402	0.706	0.694	0.823	0.570	0.729	0.695
KP_1	0.353	0.832	0.741	0.713	0.684	0.728	0.709
KP_2	0.169	0.725	0.543	0.599	0.693	0.493	0.572
KP_3	0.267	0.744	0.715	0.617	0.488	0.636	0.605
KS_1	0.304	0.776	0.716	0.649	0.870	0.695	0.636
KS_2	0.322	0.769	0.606	0.686	0.859	0.662	0.670
NB_1	0.310	0.611	0.638	0.447	0.650	0.726	0.522
NB_2	0.424	0.762	0.825	0.705	0.648	0.861	0.777
NB_3	0.531	0.687	0.793	0.691	0.648	0.856	0.688
NB_5	0.402	0.454	0.439	0.456	0.420	0.546	0.349
PS_1	0.335	0.700	0.584	0.582	0.606	0.521	0.509
PS_2	0.270	0.826	0.733	0.767	0.674	0.763	0.698
PS_3	0.195	0.549	0.478	0.504	0.614	0.518	0.407
SO_1	0.304	0.699	0.772	0.626	0.575	0.746	0.899
SO_2	0.406	0.730	0.625	0.791	0.670	0.662	0.871

Dari tabel *cross loading* diatas terhadap lima konstruk refleksif, bahwa korelasi konstruk dengan item pengukurannya lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok mereka lebih tinggi dari pada ukuran pada blok lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran (indikator) memiliki nilai *discriminant validity* yang bagus

Cara lain untuk menilai *discriminant validity* selain dari nilai *cross loading* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Untuk syarat pengukuran nilai AVE yang baik adalah jika masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0.50.



Gambar 5. Diagram Average Variance Extracted (AVE)

Hasil output dari diagram AVE diatas menunjukkan bahwa nilai AVE dari setiap konstruk lebih besar dari 0.50. sehingga dapat di buktikan bahwa nilai AVE menunjukkan nilai *discriminant validity* yang baik.

Selanjutnya juga dilakukan *uji composite reliability*. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Penilaian yang bisa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* memiliki nilai diatas 0.70.

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel Laten	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi	0.042	Tidak Reliabel
Human	0.874	Reliabel
Net Benefit	0.840	Reliabel
Kualitas Informasi	0.878	Reliabel
Kualitas Sistem	0.859	Reliabel
Kualitas Layanan	0.879	Reliabel

Hasil dari *output* pengujian program SmartPLS terlihat bahwa nilai *composite reliability* dari Budaya organisasi senilai (0.042), Human (0.874), Net benefit (0.840), kualitas informasi (0.878), kualitas sistem (0.859) dan kualitas layanan (0.879). Hanya satu konstruk saja yang nilai *Composite reliability* nya kurang dari 0.70 yaitu konstruk budaya organisasi.

3.3. Uji Hipotesis

Dari hasil estimasi yang dilakukan menghasilkan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficient*. Dalam PLS pengujian memberikan output estimasi untuk pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur		T- Value (t)	Hasil Pengujian
	Dari	Ke		
H1	KI	PS	1.008	Ditolak
H2	KI	KP	2.130	Diterima
H3	KL	PS	2.490	Diterima
H4	KL	KP	1.132	Ditolak
H5	KS	PS	1.640	Ditolak
H6	KS	KP	2.036	Diterima
H7	PS	NB	1.564	Ditolak
H8	KP	NB	2.787	Diterima
H9	SO	NB	1.339	Ditolak
H10	BO	NB	2.211	Diterima

Dalam pengujian hipotesis ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95% ($\alpha=0.05$). Nilai T tabel untuk tingkat signifikansi 95% adalah 1.96. Berdasarkan tabel di atas terdapat 5 hipotesis yang di tolak dan 5 di terima.

4. Kesimpulan

Hasil pengukuran budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata clan saat ini 2.477, adhocracy saat ini 2.703, market saat ini 2.443 dan hierarchy saat ini 2.485 untuk budaya clan harapan nilai rata-ratanya 2.492, adhocracy harapan 2.383, market harapan 2.589 dan hierarchy harapan 2.489. Budaya organisasi yang dominan saat ini adalah *adhocracy* dengan nilai rata-rata yaitu 2.703, yang berarti hasil budaya ini diketahui bahwa SMAN 1 Padang ganting merupakan organisasi yang dinamis dan kreatif. Setiap guru berani untuk mengambil resiko, dan kepala sekolah dianggap sebagai motivator dan contoh dalam pengambilan risiko. Sedangkan budaya organisasi yang diharapkan oleh guru SMA N 1 Padang Ganting adalah *Market* dengan nilai rata-rata 2.589. Berdasarkan hal ini SMA N 1 Padang Ganting mengharapkan berorientasi pada hasil dimana perhatian utamanya adalah bagaimana menuntaskan tugas dan saling berkompetisi agar mendapatkan sebuah prestasi.

Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi aplikasi dapodikdasmen menghasilkan 10 hipotesis, dimana terdapat 5 hipotesis di tolak dan 5 diterima. Berdasarkan hasil hubungan nilai koefisien jalur 0,250 dengan uji t statistik yang didapatkan sebesar 2,211 nilai t tabel lebih besar dari 1.96 serta diperkuat oleh uji R-square yang berada pada level kuat dengan nilai 0,802 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi dapodikdasmen.

Daftar Pustaka

- [1] Putri, Jayanti, dan Sumiari, Pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan sistem informasi, 2015. Jurnal Sistem dan Informatika (JSI)
- [2] Pearce dan Robinson. 2000. Strategic management Formulation, Implementation, and Control. 7th Edition. McGraw-Hill.
- [3] Putra, Analisis budaya organisasi menggunakan model OCAI pada universitas xyz. Proceeding KNS & I STIKOM Bali, (2017). 452-457
- [4] Umartias, Muhammad. Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assesment Instrumen (OCAI) Pada PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 4 Semarang. ISSN : 2337-3792, 2014.
- [5] Yusof, M. M., Paul, R. J., & Stergiolas, L. K. (2006). Towards a Framework for Health Information system Evaluation. HICSS'06. Proceedings of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences. Kauia : IEEE
- [6] C. Fauzi, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi," 2015. no. 126, pp. 1-8,
- [7] K. s. Cameron and R. E. Quinn, Diagnosing and Changing Organizational Culture. 2006.
- [8] Report OCAI company, "Organizational Culture Assessment Instrument," 2010
- [9] I. Ghazali, Structural Equation Modeling : Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS), 4th ed. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.