

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN *E-LEARNING* DENGAN METODE OCAI DAN HOT FIT

¹Syaifullah, ²Syarafina Aulia, ³Tengku Khairil Ahsyar

^{1,2,3}Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau
Jl. HR Soebrantas KM.18 Panam Pekanbaru - Riau

Email: ¹syaifullah@students.uin-suska.ac.id, ²syarafina.aulia@uin-suska.ac.id,

³tengkukhairil@uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Organisasi merupakan tempat berinteraksi antar manusia untuk mencapai tujuannya. Sistem informasi yang didesain efektif dapat memberikan nilai tambah bagi suatu organisasi. Hot Fit model digunakan untuk mengukur keefektivan sistem informasi. Beberapa *e-learning* telah digunakan dalam proses belajar mengajar di UIN SUSKA Riau. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah budaya organisasi pada UIN SUSKA Riau berpengaruh terhadap keefektivan penerapan e-learning. Tahap awal dimulai dengan mencari budaya dominan menggunakan instrument *Organizational Culture Assesment Instrument* (OCAI). Responden pada penelitian ini sebanyak 30 responden. Pengolahan data menggunakan Micosoft Excel dan SEM-PLS. hasil menunjukkan bahwa budaya yang berjalan saat ini adalah Marketdengan nilai rata-rata 3,09. Budaya organisasi yang dominan berpengaruh terhadap keefektivan penerapan e-learning menghasilkan 10 hipotesis dimana terdapat 5 hipotesis diterima dan 5 hipotesis ditolak.dengan uji statistic menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0.380 dengan nilai t sebesar 2.887 lebih besar dari nilai t tabel (1.96). hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keefektivan penerapan e-learning. Karena budaya tersebut akan mendukung visi dan misi organisasi, membantu proses belajar mengajar, serta membantu proses belajar mengajar menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan tingkat penerapan pada kategori lemah yaitu dengan nilai 0.425.

Kata kunci: budaya organisasi, HOT fit model, OCAI, SEM PLS

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat berinteraksi antar manusia yang mana setiap manusia tersebut memiliki karakter yang berbeda, sekaligus menjadi wadah dari manusia-manusia tersebut untuk mencapai tujuannya[1]. Budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi aspek individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing, sehingga menjadi tantangan baru bagi perusahaan dalam menciptakan cara baru melakukan sesuatu sebagai perbaikan kinerja yang terus menerus.

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau adalah universitas yang beberapa orang dosen sudah menggunakan *e-learning* dalam proses pembelajaran pada perkuliahan seperti penggunaan aplikasi Edmodo dan juga google classroom, yaitu 38 orang dosen. *e-learning* merupakan sebuah proses pembelajaran mandiri yang difasilitasi dan didukung melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Selama penerapan *e-learning* terdapat kendala di mana pihak UIN SUSKA Riau yang tidak mempunyai ketetapan yang mengharuskan penggunaan *E learning* untuk mahasiswa dan dosen dalam proses belajar mengajar. Penggunaan

E-learning dalam proses belajar mengajar diserahkan kembali pada masing-masing fakultas, Sehingga masih adanya dosen dan mahasiswa yang cenderung tidak menggunakan aplikasi *E learning* dalam proses belajar mengajar di kelas.

Dosen cenderung masih lebih memilih menerima tugas dari mahasiswa secara langsung atau tertulis karena dosen ingin mahasiswanya menulis atau mencatat secara langsung apa yang dikerjakannya). Dan juga kecenderungan mahasiswa yang sering mematikan notifikasi sehingga mahasiswa menjadi terlambat dalam mengetahui informasi ataupun menerima materi yang dikirim oleh dosen didalam aplikasi *e-learning*. pengiriman file materi pembelajaran yang berkapasitas besar membutuhkan waktu yang sangat lama, sehingga dosen cenderung memilih menggunakan via whatsapp.

Saat mahasiswa mengerjakan menggunakan *E-learning* pada quiz *online*, tidak jarang terjadinya respon yang lambat dari aplikasi *E-learning* dalam menampilkan soal-soal *quiz* yang tampil secara satu persatu, dikarenakan kondisi jaringan yang kurang baik membuat banyaknya waktu yang dibutuhkan hanya untuk menampilkan soal-soal selanjutnya, sehingga membuat mahasiswa cenderung mengisi jawaban *quiz* dengan terburu-buru.

Untuk mengatasi kendala tersebut, maka pada Tugas Akhir ini menganalisa bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keefektivan penerapan e-learning. Metode yang tepat untuk menentukan keberhasilan sistem informasi dalam lingkup organisasi yaitu Human Organization Technology Fit. Menurut (Krisbiantoro, 2015), model Hot Fit menggabungkan *D&M IS Success Model* dengan *IT-Organizational Fit Model*, menghasilkan framework yang menempatkan komponen penting dalam sistem informasi, yaitu Manusia (*Human*), Organisasi (*Organizational*) dan Teknologi (*Technology*), dengan kesesuaian hubungan di antara tiga komponen [2].

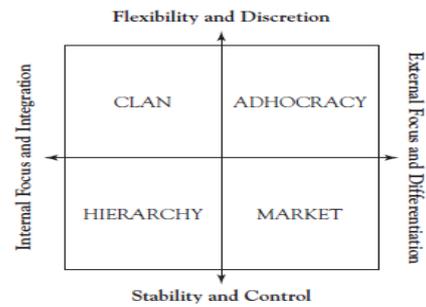
Model HOT Fit terdiri 3 komponen utama yaitu komponen manusia (*human*) dengan indikator penilaian dari sisi penggunaan sistem (*system use*) dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*), komponen organisasi (*organization*) dengan indikator penilaian meliputi struktur organisasi (*structure*) dan lingkungan organisasi (*Environment*), dan yang terakhir komponen teknologi (*Technology*) dengan indikator penilaian kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*) dan kualitas layanan (*services quality*) yang akan saling berkaitan dengan manfaat yang diberikan (*net benefits*). 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 Uin Suska Riau.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian yang dilakukan dalam penyusunan tugas akhir ini diberi judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keefektivan penerapan e-learning Dengan Metode Ocai dan Hot Fit"

B. LANDASAN TEORI

B.1. Budaya Organsasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai hingga di terapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong dalam meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan [3]. Budaya organisasi sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu organisasi serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasinya. Budaya organisasi mencakup nilai yang diyakini, kecenderungan pola manajerial dan kepemimpinan, bahasa dan symbol, prosedur dan rutinitas dalam organisasi serta defenisi keberhasilan dalam organisasi. Menurut Cameron & Quin, budaya organisasi mempunyai empat tipe budaya dalam budaya organisasi yang diukur dengan OCAI[3].



Gambar 1. *Computing Value Framework*

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 kompetensi 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.

B.2. *Human Organization Technology Fit (HOT FIT)*

HOT Fit adalah salah satu kerangka teori yang digunakan untuk mengevaluasi sistem informasi. Model ini awalnya dikembangkan dari penggabungan model kesuksesan sistem informasi Delone dan Mclean dengan IT Organization Fit model. Model HOT Fit menjelaskan secara komprehensif berupa interpretasi kompleksitas, hubungan timbal balik antara orang, organisasi, dan teknologi. Metode evaluasi ini memperjelas dalam penelitian berdasarkan kerangka kerja evaluasi HOT Fit mulai dari human, organization dan technology[2].

Variabel yang terdapat pada HOT Fit yaitu :

a. *Human*

Komponen manusia menilai sistem informasi dari sisi penggunaan sistem (system use) pada frekuensi dan luasnya fungsi dan penyelidikan sistem informasi. System use juga berhubungan dengan siapa yang menggunakannya (who use it), tingkat penggunaanya (level of user), pelatihan, pengetahuan, harapan dan sikap menerima (acceptance) atau menolak (resistance) sistem. Komponen ini juga menilai sistem dari aspek kepuasan pengguna (user satisfaction).

b. Organization

Setelah semua pola frekuensi tinggi Komponen organisasi (organization) menilai sistem dari aspek struktur organisasi dan lingkungan organisasi tempat sistem teknologi informasi diimplementasikan. Struktur organisasi terdiri dari tipe, budaya, politik, hirarki, perencanaan dan komunikasi. Kepemimpinan, dukungan dari top manajemen dan dukungan staf merupakan bagian yang penting dalam mengukur keberhasilan sistem. Sedangkan lingkungan organisasi terdiri dari sumber pembiayaan, pemerintahan, politik, kompetisi, hubungan interorganisasional dan komunikasi.

c. Technology

Komponen teknologi terdiri dari kualitas sistem (system quality), kualitas informasi (information quality) dan kualitas layanan (service quality). Kualitas sistem dalam sistem informasi menyangkut keterkaitan fitur dalam sistem termasuk performa sistem dan user interface. Kemudahan penggunaan (ease of use), kemudahan untuk dipelajari (ease of learning), response time, usefulness, ketersediaan, fleksibilitas, dan sekuritas merupakan variabel atau faktor yang dapat dinilai dari kualitas sistem.

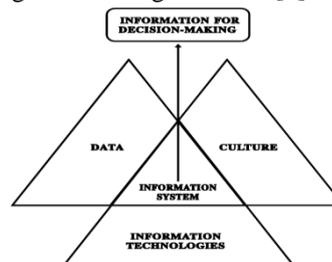
d. Net benefit

Kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan dapat mempengaruhi penggunaan sistem dan kepuasan pengguna. Penggunaan sistem berdasarkan pada pengetahuan dan pelatihan pengguna. Fit dapat diukur dan dianalisis menggunakan jumlah defenisi yang diberikan ketiga faktor yang berhubungan dengan dimensi dan kesuksesan sistem informasi yaitu system quality, service quality, sistem use, usersatisfaction, structure, environment, dan net benefit. Model ini dianggap mampu menjelaskan secara komprehensif dengan pendekatan komponen inti sistem informasi yaitu human, organization, dan technology serta kesesuaian ketiga komponen tersebut sangat mempengaruhi manfaat (net benefit) dari penerapan sistem informasi.

B.3. 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 [4]. Clever et al

(2006), mengusulkan gambaran dari hubungan antara teknologi informasi, sistem informasi dan budaya organisasi sebagai berikut [5]:



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 [5]. 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.

Budaya organisasi akan mempengaruhi dan dipengaruhi kedua pengguna (penghasil input atau pengguna output) dan teknisi baik itu operator yang bertanggung jawab proses data maupun yang bertanggung jawab dari sistem. Maka mereka merupakan bagian dari budaya organisasi karena pengguna mengambil bagian dalam proses implementasi sistem.

Keberhasilan implementasi sistem informasi adalah budaya perusahaan. Dimana budaya dapat mempengaruhi seluruh organisasi dalam beraktivitas di perusahaan. Menurut (Soedjono, 2005) hubungan yang berkaitan antara budaya organisasi dan data dapat menentukan bagaimana keberhasilan dari sistem informasi serta dari budaya organisasi dapat dijadikan instrumen keunggulan kompetitif yang utama [6]. Budaya organisasi dan struktur organisasi juga berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi.

B.4. SEM PLS

SEM merupakan analisis multivariat yang bersifat kompleks, karena melibatkan sejumlah variabel independen dan dependen yang saling berhubungan membentuk model [7]. 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) [8].

SEM adalah salah satu teknik multivariate yang akan menunjukkan bagaimana cara mempresentasikan suatu seri atau deret hubungan kasual (*casual relationship*) dalam suatu diagram jalur (*path diagram*), serta SEM sebagai metode

analisis multivariate telah banyak digunakan dalam penelitian empiris pada beberapa tahun terakhir, SEM memungkinkan peneliti untuk menguji model kompleks dengan menyuguhkan solusi yang utuh dengan mengestimasi hubungan yang rumit antar variabel. Metode SEM dapat diklasifikasikan dengan *covariance-based SEM (CB-SEM)* dan *component-based SEM* atau *Partial Least Square (SEM-PLS)* [9].

Konsep SEM adalah untuk menjawab Penelitian manajemen, teknik industri psikologi, dan sosial yang bersifat multidimensional dalam rangka menjelaskan berbagai fenomena praktis melalui berbagai dimensi atau indikator, yang empirisnya relatif “rumit” [10].

Analisis SEM menggabungkan analisis regresi, faktor, dan jalur sehingga secara simultan menghitung hubungan yang terjadi antara variabel laten, mengukur nilai loading dari indikator-indikator variabel laten, dan menghitung model jalur dari variabel-variabel laten tersebut. Pada dasarnya, SEM (*Structural Equation Model*) adalah salah satu teknik multivariat yang akan menunjukkan bagaimana cara merepresentasikan suatu seri atau deret hubungan kausal (*causal relationship*) dalam suatu diagram jalur (*path diagram*) [11].

PLS didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu *inner model* dan *outer model*. *Inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dan konstruk yang lain, sedangkan *outer model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dan indikator-indikatornya [12].

a. Outer Model

Mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah reflektif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel [13].

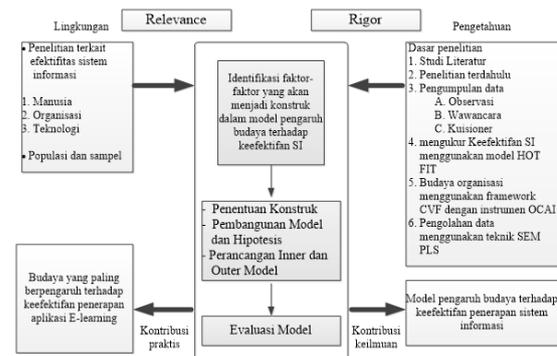
b. Inner Model

Yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian [13].

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kerangka berpikir yang diadopsi dari kerangka berpikir Hevner et al. (2004) mengenai metodologi IS Research [14], yang telah dimodifikasi mengikuti penelitian Fauzi [15]. Maka metodologi dalam penelitian ini menjadi dua sudut pandang yaitu relevance (sesuai dengan fakta dilapangan) seperti melakukan observasi langsung, wawancara, dan penyebaran kuisioner serta rigor (pengetahuan) seperti menentukan studi literatur dan penelitian terdahulu. Adapun tahapan

yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Metodologi Penelitian

C.1. Lingkungan

Pada sudut pandang ini peneliti melakukan analisis terhadap lingkungan UIN SUSKA Riau untuk mendapatkan data-data pendukung terkait permasalahan keefektifan *e-learning*. Data-data pendukung ini akan didapatkan dari hasil wawancara, observasi, menyebarkan kuisioner, melalui penelitian langsung kepada setiap unit di UIN SUSKA Riau, data-data pendukung tersebut yaitu:

1) Human

Human yang dimaksud disini adalah dosen Uin Suska Riau, yang menjadi subjek penelitian ini adalah dosen pada Uin Suska Riau pengguna aplikasi *e-learning* sebanyak 38 orang dosen,

2) Organization

Organisasi yang menjadi tempat dalam melakukan penelitian adalah Uin Suska Riau.

3) Technology

Aplikasi *E-Learning* yang telah digunakan oleh dosen di Uin Suska Riau dalam proses belajar mengajar dikelas.

4) Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang digunakan untuk menggambarkan suatu populasi [16]. dalam penelitian ini metode sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel [17].

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen pengguna *e-learning* di UIN SUSKA Riau, yaitu sebanyak 38 orang dosen.

C.2. Pengetahuan

Penelitian hevner et al (2004) merupakan landasan dari mana dan melalui apa penelitian akan dicapai, yang terdiri dari foundations dan methodologies yang menyediakan dasar teori, kerangka kerja, instrument, konstruksi, model, metode dan instations yang digunakan dalam mengembangkan ataupun membangun fase studipenelitian [14].

1) Studi Literatur

Studi literatur ini merupakan gambaran secara garis besar mengenai apa yang sudah dikerjakan dan bagaimana proses mengerjakannya. Studi literatur biasanya disebut dengan studi pustaka, dimana secara umum studi literatur merupakan cara dalam menyelesaikan persoalan dengan mencari sumber-sumber dari penelitian sebelumnya.

2) Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadikan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadikan acuan dalam penelitian yaitu penelitian Murahartawaty, Cholid Fauzi, Hevner et al., serta penelitian oleh Ridha Ulva.

3) Kegiatan Pengumpulan Data

Kegiatan ini merupakan kegiatan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan penulis dalam proses penelitian. Diaman penulis melakukannya dengan cara menggali ilmu pengetahuan yang diperoleh dari sumber-sumber buku, karya tulis, jurnal ilmiah, makalah dan sumber lainnya yang berhubungan dengan subjek penelitian yang nantinya menghasilkan artefak yang layak dalam bentuk konstruk, model, metode, atau instantiasi yang berkaitan dengan permasalahan di UIN SUSKA Riau. Untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan beberapa metode atau pendekatan antara lain:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke lingkungan objek penelitian guna mendukung kegiatan penelitian, sehingga akan didapat gambaran tentang kondisi objek penelitian tersebut secara jelas.

Observasi langsung dilakukan pada UIN SUSKA Riau yang berguna dalam mendapatkan data permasalahan yang ada mengenai implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit saat ini. dari hasil observasi diperoleh sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keefektivan Penerapan E-learning Dengan Metode Ocai dan Hot Fit”

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data primer penelitian dengan cara tanya jawab dan bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan responden berdasarkan panduan wawancara.

Wawancara awal dilakukan pada hari Senin pada tanggal 29 April 2019 dan 20 April 2019, kepada dosen pengguna *e-learning* di UIN SUSKA Riau. Mereka mengatakan bahwa permasalahan dalam penerapan *e-learning* adalah kecenderungan dosen yang masih memilih untuk tidak menggunakan *e-learning* dalam kondisi tertentu.

Dan organisasi kurang memfasilitasi penggunaan *e-learning* di UIN SUSKA Riau.

c. Kuesioner

Metode pengambilan data menggunakan kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan informasi sehingga membantu penulis dalam menganalisis sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang memiliki pengaruh terhadap sistem yang akan diajukan atau oleh sistem yang telah tersedia.

Tabel 1 Skala Likert

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

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas penerapan *e-learning*, peneliti menggunakan 4 konstruk Hot fit yaitu *human, organization, technology dan net benefits*. Dan menggunakan 4 konstruk budaya organisasi yaitu *clan, adhocrachy, hierarchy dan market*. Setelah konstruk ditentukan maka di dapatkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kualitas informasi (KI) berpengaruh positif terhadap penggunaan system (PS) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

H2 : Kualitas informasi (KI) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

H3 : Kualitas system (KS) berpengaruh positif terhadap penggunaan system (PS) 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.

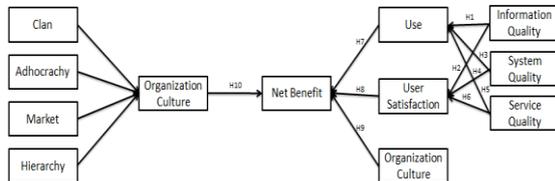
H7 :Penggunaan sistem (PS) berpengaruh terhadap net benefit (NB) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

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.

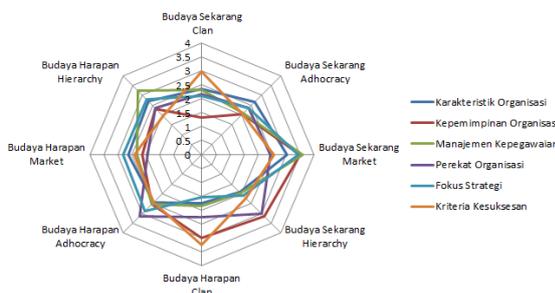
Model penelitian ini di bangun dengan menggabungkan dua model yaitu, Hot Fit dan CVF untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan keefektivan penerapan e-learning di UIN SUSKA Riau.



Gambar 4. Model Penelitian

Dalam mengetahui pengukuran dan analisis budaya organisasi, penulis melakukan pencarian dan pemetaan budaya organisasi dengan pengembangan model yang disebut dengan *Computing Value Framework* (CVF). Model CVF ini berguna untuk memberikan gambaran mengenai peran nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi yang menggambarkan karakter dari organisasi.

Langkah pertama yang dilakukan dalam pengukuran budaya adalah membagi seratus point diantara keempat pilihan tergantung pada sejauh mana setiap pilihan mendekati atau sesuai dengan keadaan yang ada dalam organisasi. Dengan memberikan nilai yang lebih tinggi untuk menunjukkan kondisi yang paling mirip dan sesuai kondisi organisasi yang ada.



Gambar 5. Diagram Radar

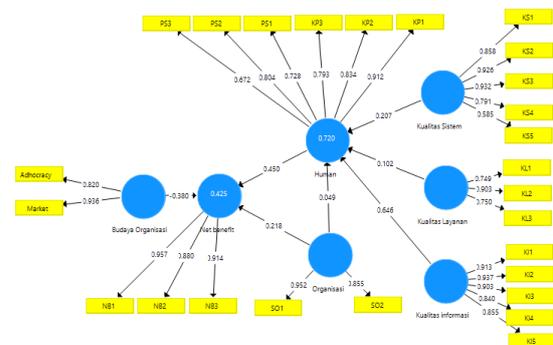
Pada gambar di atas, budaya yang dominan organisasi yang dominan pada saat ini adalah Market dengan nilai rata-rata 3,09 dan budaya dominan yang diharapkan yaitu adhocracy dengan nilai rata-rata 2,65 hal ini menunjukkan manajemen dalam organisasi yang bercirikan persaingan, dengan tuntunan yang tinggi serta dalam berfokus pada pencapaian hasil.

Karena penelitian ini memiliki sampel yang kecil maka evaluasi model dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak yaitu Smart PLS 3.0 yang terdiri dari dua jenis evaluasi yaitu mengevaluasi outer model dan mengevaluasi inner model.

Evaluasi outer model dan inner model di analisis melalui jalur diagram (path diagram) yang telah dirancang sebelumnya dengan menggambarkan hubungan antara variabel terukur dengan variabel laten. Dari hasil path diagram ini nantinya akan didapatkan hasil yang berupa nilai dari evaluasi outer model serta inner model.

Dalam penelitian ini terdapat lima konstruk dengan indikator yang reflektif. Kelima konstruk tersebut yaitu Budaya Organisasi (*Organization Culture*), Organisasi (*Organization*), Human, Teknologi (*Technology*), dan Net Benefit. Selanjutnya dalam mengevaluasi outer model kelima konstruk tersebut akan ditentukan indikator-indikator yang sesuai dengan jelas, dimana indikator tersebut akan dinilai dengan melihat outer loadings dan discriminant validity dari indikator pembentuk konstruk laten untuk mendapatkan nilai average variance extracted, composite reliability, dan cronbach's alpha.

Outer loading berguna untuk melihat nilai apakah konstruk memiliki discriminant validity yang tepat serta memberikan nilai convergent validity yang tinggi. convergent validity yang dikatakan tinggi apabila memiliki korelasi di atas 0.70. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.50 sampai 0.60 di anggap cukup.



Gambar 6. Diagram Jalur

Langkah selanjutnya untuk menentukan nilai outer model adalah dengan perhitungan discriminant validity dengan cara mengukur berdasarkan nilai cross loadings yang nantinya nilai tersebut untuk mendapatkan nilai average variance extracted, composite reliability, dan cronbach's alpha.

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

| Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varian |
|--------------------|------------------|-------|-----------------------|--------------------|
| | Cronbach's Al... | rho_A | Reliabilitas Ko... | Rata-rata Varia... |
| Budaya Organi... | 0.724 | 0.844 | 0.873 | 0.775 |
| Human | 0.882 | 0.901 | 0.910 | 0.631 |
| Kualitas Layanan | 0.740 | 0.875 | 0.844 | 0.646 |
| Kualitas Sistem | 0.878 | 0.874 | 0.914 | 0.686 |
| Kualitas inform... | 0.934 | 0.941 | 0.950 | 0.792 |
| Net benefit | 0.906 | 0.921 | 0.941 | 0.842 |
| Organisasi | 0.792 | 0.951 | 0.900 | 0.819 |

Gambar 7. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

maka konstruk laten memprediksi ukuran pada block lainnya dan nilai AVE (average variance extracted) berdasarkan nilai AVE >0.50.

| | AVE |
|---------------------|-------|
| Budaya Organisasi | 0.724 |
| Human | 0.882 |
| Kualitas Informasi | 0.934 |
| Kualitas Layanan | 0.740 |
| Kualitas Sistem | 0.878 |
| Net Benefit | 0.906 |
| Struktur Organisasi | 0.792 |

Hasil AVE pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE pada setiap konstruk lebih besar dari 0.50 sehingga dapat di buktikan bahwa nilai AVE menunjukkan nilai discriminant validity yang baik. Untuk diagram AVE terlihat pada gambar berikut ini :

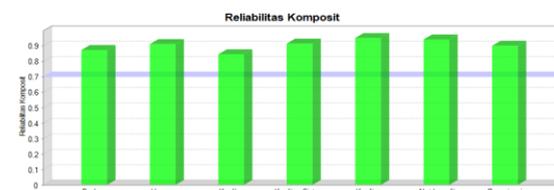


Selain pengukuran validitas, dalam melakukan pengukuran model juga dilakukan pengukuran realibilitas untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Penilaian yang biasa digunakan untuk menilai realibilitas konstruk dan dinyatakan reliable jika nilai composite reliability > 0.60.

| | Composite Realibility |
|--------------------|-----------------------|
| Budaya Organisasi | 0.724 |
| Human | 0.882 |
| Kualitas Informasi | 0.934 |
| Kualitas Layanan | 0.740 |

| | |
|---------------------|-------|
| Kualitas Sistem | 0.78 |
| Net Benefit | 0.906 |
| Struktur Organisasi | 0.792 |

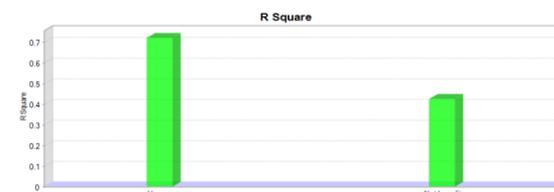
Hasil composite realibility di pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai composite realibility pada setiap konstruk lebih besar dari 0.60 sehingga dapat di buktikan bahwa nilai composite realibility menunjukkan nilai composite realibility yang reliable.



Dalam pengujian inner model terdapat dua tahap pengujian yaitu pengujian kelayakan model dan pengujian signifikan jalur. Pengujian inner model ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten. Untuk melihat dan menilai uji inner model dimulai dengan melihat R Square yang berfungsi untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel. Menurut , nilai R Square 0.70 , 0.50, 0.25 dapat dikatan bahwa model tersebut kuat, moderate dan lemah.

| | R Square |
|-------------|----------|
| Human | 0.720 |
| Net Benefit | 0.425 |

pada gambar di atas bahwa konstruk atau variabel laten yang memiliki pengaruh yang paling penting dari struktur model yang di analisis yaitu variabel Human dengan nilai 0.720 dan variabel net benefit dengan nilai 0.425, dengan hasil nilai model structural tersebut dapat disimpulkan bahwa model ini kuat.



Dalam menentukan pengujian hipotesis diperlukan melihat nilai yang terdapat pada output path coefficient. Pengujian yang dilakukan menggunakan PLS memberikan nilai estimasi untuk pengujian secara statistik setiap hubungan yang akan dihipotesiskan.

| Hipotesis | JALUR | | T-statistic (t) | T Tabel (Signifikansi 5%) | Hasil Pengujian |
|-----------|-------|----|-----------------|---------------------------|-----------------|
| | Dari | Ke | | | |
| H1 | KI | PS | 4.423 | 1.96 | Diterima |
| H2 | KI | KP | 4.423 | 1.96 | Diterima |
| H3 | KS | PS | 1.229 | 1.96 | Ditolak |
| H4 | KS | KP | 1.229 | 1.96 | Ditolak |
| H5 | KL | PS | 0.764 | 1.96 | Ditolak |
| H6 | KL | KP | 0.764 | 1.96 | Ditolak |
| H7 | PS | NB | 3.177 | 1.96 | Diterima |
| H8 | KP | NB | 3.177 | 1.96 | Diterima |
| H9 | SO | NB | 1.580 | 1.96 | Ditolak |
| H10 | BO | NB | 2.887 | 1.96 | Diterima |

a. Kualitas Informasi Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis kesepuluh 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 dosen UIN SUSKA Riau. Karena *e-learning* merupakan aplikasi yang membantu dosen dan mahasiswa dalam proses belajar mengajar pada kegiatan perkuliahan

b. Kualitas Informasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis kedua menunjukkan bahwa kualitas informasi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Yang artinya informasi yang dihasilkan lengkap, benar dan juga mudah dipahami oleh pengguna *e-learning* khususnya dosen UIN SUSKA Riau. Seperti ketika informasi dan notifikasi masuk kedalam aplikasi *e-learning* yang sesuai dengan informasi yang dibutuhkan.

c. Kualitas Sistem Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem

nilai standar t tabel adalah lebih kecil dari 1.96 maka hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap pengguna sistem. Yang artinya kualitas sistem dari *e-learning* yang digunakan tidak mempengaruhi pengguna sistem *e-learning*. Banyaknya pengguna yang memilih sangat setuju menjelaskan bahwa aplikasi *e-learning* yang digunakan merupakan aplikasi yang mudah digunakan dan juga mudah dipelajari bagi pengguna khususnya dosen di UIN SUSKA Riau.

d. Kualitas Sistem Berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis keempat menunjukkan bahwa kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Yang artinya Banyaknya pengguna yang

memilih sangat setuju menjelaskan bahwa pengguna merasa puas karena aplikasi *e-learning* mudah untuk digunakan dan juga mudah dipelajari bagi pengguna khususnya dosen di UIN SUSKA Riau. Seringnya terjadi error pada aplikasi *e-learning* menjadi alasan beberapa pengguna memilih tidak setuju pada indikator jarang nya terjadi error.

e. Kualitas Layanan Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis kelima menunjukkan bahwa kualitas layanan tidak berpengaruh terhadap pengguna sistem. karena tidak adanya panduan khusus yang diberikan pihak organisasi terhadap pengguna *e-learning*, respon aplikasi *e-learning* yang bergantung pada kondisi jaringan yang ada dilingkungan organisasi, membuat beberapa lokasi di UIN SUSKA Riau yang memiliki kondisi jaringan yang kurang baik membuat pengguna *e-learning* menjadi tidak dapat mengakses *e-learning* dengan baik.

f. Kualitas Layanan Berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis keenam menunjukkan bahwa kualitas layanan tidak berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Yang artinya bahwa kualitas layanan dari *e-learning* yang digunakan tidak mempengaruhi Kepuasan pengguna aplikasi *e-learning*. Beberapa pengguna memilih tidak setuju pada indikator respon aplikasi yang cepat, karena beberapa pengguna masih sulit untuk mengakses bahkan menggunakan *e-learning* di UIN SUSKA Riau.

g. Pengguna Sistem Berpengaruh terhadap Net Benefit

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa pengguna sistem berpengaruh terhadap net benefit. Yang artinya bahwa pengguna sistem *e-learning* memang mempengaruhi net benefit, karena pengguna *e-learning* khususnya dosen di UIN SUSKA Riau berpendapat bahwa adanya *e-learning* mempermudah kegiatan belajar mengajar pada proses perkuliahan, terutama dalam memberikan materi dan juga tugas kepada mahasiswa. Banyaknya pengguna yang memilih sangat setuju menjelaskan bahwa pengguna sistem yang khususnya dosen di UIN SUSKA Riau menerima aplikasi *e-learning* dengan baik dan juga pengguna menggunakan *e-learning* sesuai dengan prosedurnya

h. Kepuasan Pengguna Berpengaruh terhadap Net benefit

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa kepuasan pengguna berpengaruh terhadap net benefit. Yang artinya kepuasan pengguna memang

mempengaruhi net benefit, disebabkan karena fitur-fitur yang tersedia pada aplikasi *e-learning* cukup lengkap dan sesuai dengan kebutuhan dari pengguna *e-learning* khususnya dosen di Uin Suska Riau. Banyaknya pengguna yang memilih sangat setuju menjelaskan bahwa pengguna merasa puas dengan aplikasi *e-learning* serta memberi dampak potensial pada pengguna.

i. Struktur Organisasi Berpengaruh terhadap Net benefit

nilai standar t tabel kurang dari 1.96 maka hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa organisasi tidak berpengaruh terhadap net benefit. Organisasi tidak berpengaruh terhadap net benefit karena struktur organisasi tidak mempengaruhi net benefit, disebabkan karena organisasi tidak memiliki ketetapan terhadap penggunaan *e-learning* serta Penyediaan fasilitas seperti ketersediaan jaringan wifi yang tidak merata pada setiap lokasi di Uin Suska Riau. Pada lingkungan UIN SUSKA Riau tidak semua dosen ataupun mahasiswa yang menggunakan aplikasi *e-learning*.

j. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Net Benefit

E. KESIMPULAN

a. Budaya organisasi yang dominan adalah Market dengan nilai rata-rata dari ke-enam dimensinya adalah 3,09. Dari hasil tersebut diketahui bahwa cara kerja organisasi di Uin Suska Riau menunjukkan bagaimana suatu manajemen dalam organisasi yang bercirikan persaingan, dengan tuntutan yang tinggi serta dalam berfokus.

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap keefektifan penerapan *e-learning* menunjukkan

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap net benefit. Budaya Market merupakan budaya dominan yang berjalan di Uin Suska Riau pada saat ini yang mana cara kerja organisasi di UIN SUSKA Riau menunjukkan bagaimana suatu manajemen dalam organisasi yang bercirikan persaingan, dengan tuntutan yang tinggi serta dalam berfokus pada pencapaian hasil. Budaya Adhocracy merupakan budaya dominan yang diharapkan di UIN SUSKA Riau dimana organisasi mengharapkan suatu inovasi, serta berani dalam mengambil resiko.

Kedua budaya yang dominan di atas mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi *e-learning*, karena dengan kebiasaan organisasi tersebut akan meningkatkan intensitas penggunaan *e-learning* 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 organisas

bahwa hubungan nilai koefisien jalur -0.380 dengan nilai t sebesar 2.887 lebih besar dari nilai t tabel (1.96) ditentukan karena budaya saat ini di Uin Suska Riau khususnya dosen sebagai pengguna aplikasi *e-learning* merasa efektif dalam penerapan aplikasi *e-learning*, karena budaya tersebut akan mendukung visi dan misi organisasi, membantu proses belajar mengajar, dan membantu proses belajar mengajar menjadi lebih efektif dan efisien dengan tingkat penerapan pada kategori lemah yaitu 0.42

REFERENSI

- [1] [Muhammad, Ezra Zhafran Giani, Dan Mochammad Djudi Mukzam.. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Bri Kantor Cabang Tuban)" 53. 2017.
- [2] Erimalata, Shofana. "Pendekatan Hot-Fit Framework Dalam Generalized Structural Component Analysis Pada Sistem Informasi Manajemen Barang Milik Daerah: Sebuah Pengujian Efek Resiprokal" 17: 141–57. 2016.
- [3] Cameron, S.Kim And Quinn, E Robert.2006. Revised Edition. Diagnosine And Changing Organizational Culture.USA.John Wiley & Sous,Inc
- [4] Indeje, Wanyana G And Zheng Qin.2010. Organizational Culture And Information System Implementasion: A Structuration Theory Perspective
- [5] Celever, Enrique., Llopis, Juan And Gonzales, M. Rayes.2006. The Performance O Information Systems Through Organizational Culture
- [6] Soedjono.2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya
- [7] Santoso, Agung.2010.Studi Deskriptif Effect Size Penelitian-Penelitian Di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma
- [8] Wijayanti, Pritha S., Ispriyanti, D Dan Waryandani, T.2013. Pengambilan Sampel Berdasarkan Peringkat Pada Analisis Regresi Linear Sederhana.
- [9] Anuraga, Gangga, Edy Sulistiyawan, Dan Siti Munadhiroh. "Structural Equation Modeling –

- Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (Ipkm) Di Jawa Timur.” 2017.
- [10] Waluyo, Dr. Minto. *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi (SEM)*. 2016.
- [11] Widiyasari, Ririn, dan Mutiarani. “PENGUNAAN METODE STRUKTURAL EQUATION MODELLING UNTUK ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA FIP UMJ” 3. 2017.
- [12] Shandyastini, Ni Made, dan Kadek Dwi Pradnyani Novianti. “ANALISIS E-LEARNING STMIK STIKOM BALI MENGGUNAKAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL” 4. 2016.
- [13] David. “PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN MELALUI KEPUASAN PELANGGAN PADA TRANSPORTASI ONLINE GRAB” 6. 2018.
- [14] Hevner, Alan R, Salvatore T March, Jinsoo Park, dan Sudha ram. “DESIGN SCIENCE IN INFORMATION SYSTEMS RESEARCH” 28. 2004.
- [15] Fauzi, Cholid. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi.” 2015.
- [16] Putra, Ida Ayu Gde Suwiprabayanti. “Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Model OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) pada Universitas XYZ.” 2017.
- [17] agusta, leonando, dan sutanto edy madiono. “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA” 1. 2013.