Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teknologi

Teknologi informasi telah menjadi bagian dari kehidupan di zaman modern ini.Manusia menggunannya untuk memfasilitasi yang fungsinya hampir semua tentang kehidupan saat ini. Dengan bantuan teknologi informasi *user* dapat memperoleh informasi mengenai sosial, bisnis dan sejenisnya yang saling terhubung dalam suatu ikatan yang disebut organisasi (Biadacz, 2015).

2.1.1 Klasifikasi Teknologi Informasi

Sistem teknologi informasi dapat dibedakan dengan berbagai cara pengklasifikasin. Misalnya menurut fungsi sistem (*embedded* IT *system*, *dedicated* IT *system*, dan *general purpose* IT *system*) menurut departemen dalam perusahaan bisnis (sistem informasi akuntasi, sistem informasi pemasaran, sistem informasi produksi, dan lain-lain) (Soemarno, 2012).

2.2 Evaluasi

Menurut (Wirawan, 2011) menyatakan evaluasi sebagai riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek dalam menilainya dengan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi. Evaluasi merupakan bagian dari sistem manajemen yaitu perencanaan, organisasi, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi. Tanpa evaluasi, maka tidak akan diketahui bagaimana kondisi objek evaluasi tersebut dalam rancangan, pelaksanaan serta hasilnya. Istilah evaluasi sudah menjadi kosakata dalam bahasa Indonesia, akan tetapi kata ini adalah kata serapan dari bahasa Inggris yaitu "*evaluation*" yang berarti penilaian atau penaksiran (Sari, 2010). Dari pendapat-pendapat mereka yang saling melengkapi itu, penulis merangkum semuanya, sehingga evaluasi akan didefinisikan sebagai "Suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh" (Sari, 2010 dikutip oleh Megawati dan Nasri, 2015).

2.3 Budaya

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dank arena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang diapresiasikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut (Ibrahim, 2012).

Hartijasti (2014) menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannnya. Defenisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Oleh karena itu, pentingnya meningkatkan kompetensi manajerial untuk memungkinkan perubahan budaya organisasi yang efektif.

2.3.1 Karateristik Budaya

Karateristik budaya dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Karateristik Budaya

Jenis Budaya	*Clan*	*Adhoracy*	*Market*	*Hierarki*
Karakteristik Dominan	Organisasi merupakan tempat pribadi yang menyenangkan seperti berada dalam	Organisasi merupakan tempat yang sangat dinamis dan *enterpreunerial*.	Organisasi ini sangat berorientasi pada hasil. Tujuan utama organisasi adalah	Organisasi merupakan tempat yang sangat terkontrol dan terstruktur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1 Karateristik Budaya (Lanjutan)

Jenis Budaya	*Clan*	*Adhoracy*	*Market*	*Hierarki*
	keluarga besar dan orang-orang saling berbagi tentang segala hal satu sama lain.	Setiap anggota organisasi mau dan berani mengambil resiko dalam pekerjaan.	penyelesaian pekerjaan. Setiap anggota organisasi sangat berkompetitif.	Terdapat prosedur formal untuk mengendalikan setiap pekerjaan.
Kepemimpinan Organisasi	Kepemimpinan bersifat sebagai mentor, fasilitator dan selalu memberikan bimbingan.	Kepemimpinan bersifat kewirausahaan, inovatif dan berani mengambil resiko.	Kepemimpinan bersifat agresif, pasti dan berfokus pada pencapaian hasil.	Kepemimpinan sebagai koordinator, mengkoordinasidan memelihara efesiensi.
Manajemen Personil	Manajemen bercirikan kerja tim, kesepakatan bersama dan partisipatif.	Manajemen bercirikan berani mengambil resiko, inovatif, memberikan kebebasan dan keunikan pada setiap individu.	Manajeman bercirikan kompetitif, memiliki tuntutan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tinggi dan	Manajemen bercirikan memberi rasa aman pada diri karyawan, adanya keseragaman, dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Tabel 2.1 Karateristik Budaya (Lanjutan)

Jenis Budaya	*Clan*	*Adhoracy*	*Market*	*Hierarki*
			dan berorientasi pada hasil.	diprediksi dan memiliki stabilitas dalam hubungan antar karyawan.
Perekat Organisasi	Perekat organiasasi adalah kesetiaan dan kepercayaan bersama, komitmen merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi.	Perekat organisasi adalah komitmen dan inovasi, selalu focus pada pengembangan dan hal-hal yang mutakhir.	Perekat organisasi adalah prestasi dan pencapaian tujuan, agresifan dan kemenangan merupakan hal utama.	Perekat organisasi adalah peraturan dan kebijakan formal. Hal penting dalam organisasi adalah memelihara kelancaran jalannya organisasi.
Strategi yang ditekankan	Organisasi menekankan pada	Organisasi menekankan pada penemuan sumber	Organisasi menekankan pada kompetisi	Organisasi menekankan pada ketahanan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Tabel 2.1 Karateristik Budaya (Lanjutan)

Jenis Budaya	*Clan*	*Adhoracy*	*Market*	*Hierarki*
	pengembang-an SDM, kepercayaan tinggi, keterbukaan, partisipasi dan selalu melibatkan karyawan.	daya baru, penciptaan tantangan baru, mencoba hal-hal baru dan mencari peluang baru.	dan prestasi, pencapaian target dan memenangka n pasar (Persaingan).	dan stabilitas, efisiensi, control dan kelancaran operasi.
Kriteria Keberhasilan	Organisasi mendefenisi-kan sukses atas dasar pengembang-an SDM, kerja tim, komitmen karyawan dan kepedulian pada anggota organisasi.	Organisasi mendefenisikan sukses berdasarkan terbentuknya produk baru, menjadi pemimpinan dalam produk / jasa dan inovatif.	Organisasi mendefenisi-kan sukses berdasarkan memenang-kan kompetisi, menjadi pemimpin pasar yang kompetitif.	Organisasi mendefenisi kan sukses berdasarkan efesiensi, produk dan jasa yang dapat diandalkan, jadwal produksi rutin, ongkos produksi rendah merupakan hal yang kritis.

Sumber: (Rangkuti, 2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Budaya Organisasi

Setiap organisasi tidak terkecuali organisasi tersebut dalam suatu instansi telah menfaatkan teknologi informasi dalam proses bisnisnya yang berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja organisasi dengan mengimplementasi sebuah sistem informasi. Namun sering kali terjadi kegagalan dalam pemanfaatan sistem informasi yang didominasi oleh faktor manusia seperti tidak cocok dengan budaya kerja atau budaya organisasi baru,etika dan kebijakan dengan penggunaan sistem informasi serta adanya keterbatasan keahlian (Muhartawaty, 2013)

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Riani, 2010)

Sementara itu menurut Sutrisno (2011) Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*Values*), keyakinan nilai-niai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Defenisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses *historis* untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Dengan demikian maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan (*Beliefs*), asumsi-asumsi (*Assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang didalam organisasi.Dengan demikian, maka budaya organisasi adalah budaya yang menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organiasi lainnya (Ibrahim, 2012).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.4.1 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi Budaya organisasi menurut Sutrisno (2011) antara lain;

1. Pengikat Organisasi

   Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun luar akibat adanya perubahan.

2. Integrator

   Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada didalam organisasi.

3. Identitas Organisasi

   Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi.Sebagai contoh adalah The Jakarta Consulting Group. Logo yang digunakan adalah orang memanah,yang melambangkan ketepatan dan kecepatan.Artinya bahwa perusahaan ini memiliki identitas sebagai perusahaan yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan.

4. Energi Untuk Mencapai Kinerja Yang Tinggi

   Berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi, Salah satu kredo yang dipegang The Jakarta Consulting Group adalah bekerja dalam tim.

5. Ciri Kualitas

   Budaya Organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.

6. Motivator

   Budaya Organisasi juga merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.

7. Pedoman Gaya Kepemimpinan

   Adapun perubahan didalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan. Seorang pimpinan akan dikatakan berhasil apbila dapat membawa anggotanya keluar dari krisis akibat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

perubahan yang terjadi. Sebaliknya, keberhasilan itu tentu disebabkan ia memiliki visi misi yang kuat.

8. *Value Enchancer*

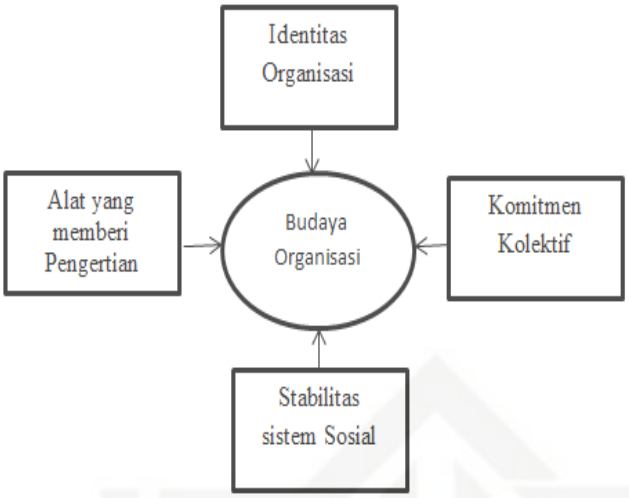
Salah satu fungsi organisasi adalah untuk meningkatkan nilai dari *Stakeholders*-nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

Fungsi budaya organisasi menurut Wibowo (2010) adalah sebagai berikut:

1. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikir sehat dan masuk akal.

Fungsi budaya organisasi dapat dilihat pada Gambar 2.1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU



Gambar 2.1 Fungsi Budaya Organisasi.

(Sumber: Wirawan, 2010)

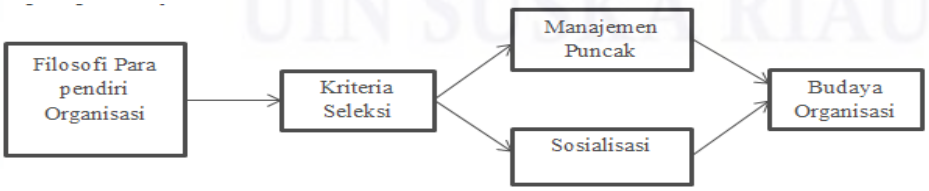
2.4.2 Proses Budaya Organisasi

Proses budaya organisasi dapat dipandang dari terbentuknya atau terciptanya, dipertahankan atau dipeliharanya dan diubah atau dikembangkannya budaya organisasi. Sedangkan untuk menghadapi tantangan perubahan budaya diperlukan adaptasi proses budaya (Chatab, 2007).

1. Pembentukan atau Menciptakan Budaya

Terbentuknya budaya terutama karena adanya para pendiri, yaitu orang berpengaruh yang dominan atau karismatik yang memperagakan bagaimana organisasi seharusnya bekerja dalam menjalan misi guna meraih visi yang ditetapkan.

Selanjutnya diseleksi orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan kepemimpinan dan keteladanan untuk melanjutkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kaidah dan norma dari para pendirinya.Berikut tampilan SAP dan modul-modul yang ada pada ERP yang digunakan terlihat pada Gambar2.2.



Gambar 2.2Bagaimana Organisasi Membentuk Budaya

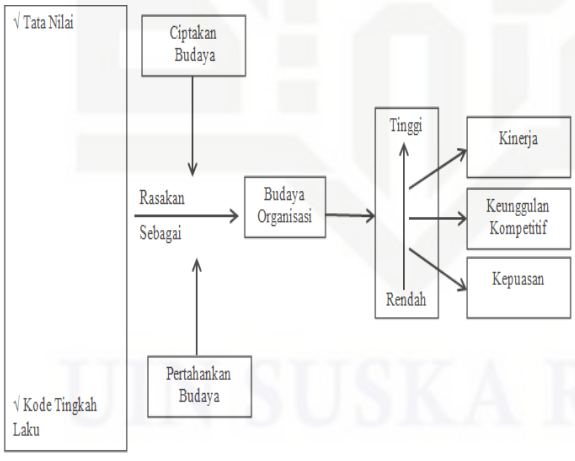
(Sumber: Chatab, 2007)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Pemeliharaan atau Mempertahankan Budaya

Untuk mempertahankan budaya sedikitnya terdapat 3 kekuatan berikut, yang memainkannya secara khusus, yaitu:

a. Tindakan dan keterampilan manajemen puncak, Komitmen manajemen puncak yang diperagakan amat menentukan implementasi perubahan budaya organisasi. Wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru, tindakan dan keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya dukungan sumber daya yang dialokasikan.
b. Praktek seleksi, Direktrut dan diseleksi orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan kepemimpinan dan keteladanan untuk mempertahankan budaya sesuai dengan kaidah dan norma dari tata nilai dari budaya organisasi.
c. Metode dan keefektifan penerapan sosialisasi, organisasi agar selalu mensosialisasikan program kegiatan dengan berbagai metode sosialisasi dan sesuai dengan tata nilai budaya, selama karir bekerja dari anggotanya. Sedangkan dampak budaya terhadap kinerja dan kepuasan dapat dilihat pada Gambar 2.3.



Gambar2.3Dampak Budaya Terhadap Kinerja dan Kepuasan

(Sumber: Chatab, 2007)

3. Pengembangan Budaya Organisasi

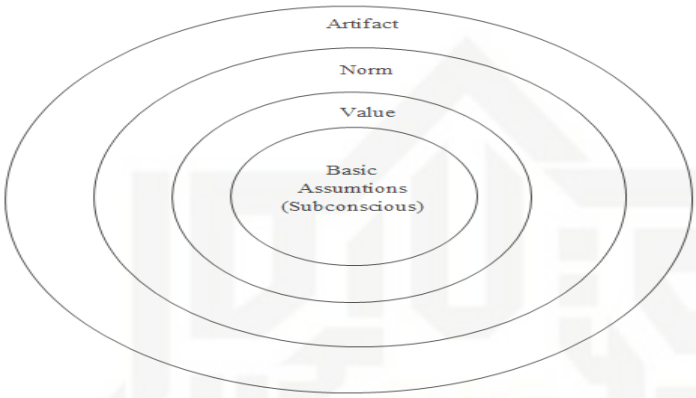
Menurut Luthans dan model hirarki Sistem Organisasional oleh Tenner & DeToro, strategi perubahan dalam kaitannya dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

pengembangan budaya dapat dilakukan melalui pilihan *structural change*, *process system change* dan *HR Change*.

2.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi dapat dipandang menurut Hirarki *Basic Assumption value*, *norm* dan *artifacts* seperti terlihat pada Gambar 2.4.



Gambar 2.4Karateristik Budaya Organisasi

(Sumber: Chatab, 2007)

2.1 *Basic Assumtions* (Anggapan Dasar)

Anggapan dasar ini memberitahu para anggota organisasi bagaimana para anggota organisasi atau pegawai merasakan, berfikir dan adanya sentuhan tentang banyak hal di dalam organisasi.

2.2 *Values*

Values merupakan keyakinan dasar yang berperan sebagai sumber inspirasi kekuatan, motivasi dan pendorong seseorang dalam mengambil sikap, tindakan dan keputusan, serta bahkan dalam menggerakkan dan mengendalikan perilaku seseorang dalam upaya pembentukan *Corporate Culture.*

2.3 *Norm*

Peran norma adalah menuntun bagaimana para anggota organisasi seharusnya berkelakukan di dalam situasi tertentu. Hal ini menggambarkan peraturan yang tidak tertulis (tidak harus tertulis) dari perilaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

2.4 *Artifacts*

Ini merupakan wujud kongkrit seperti sistem, prosedur, sistem kerja, peraturan, struktur dan aspek fisik dari organisasi.Istilah dari sistem kerja menunjukkan bagaimana pekerjaan dari suatu organisasi dilaksanakan.

2.4.4 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi

Penelitian awal secara kuantitatif yang mencari hubungan budaya organiassi dengan kinerja organisasi adalah studi yang dilakukan oleh Peters dan Waterman (1982). Setelah itu terdapat banyak penelitian lain yang membuktkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi seperti: adalah tampilan modul keuangan atau akutansi *(Financial Management)* beserta fitur-fiturnya (Boyne dkk, 2004).

1. Cameroon dan Freeman (1991) meneliti hubungan kuatitatif antara efektifitas organisasi dengan 3 variabel budaya pada 344 institusi pendidikan tinggi. Variabel budaya yang dianalisis adalah tipe budaya, kekuatan budaya dan kecocokan atau kongruensi budaya. Hasilnya menyatakan bahwa tipe budaya lebih signifikan mempengaruhi efektivitas organisasi dibanding 2 variabel budaya lainnya. Didapatkan juga bahwa tipe budaya yang berbeda berhubungan dengan dimensi kinerja yang berbeda. Implikasinya adalah jika terjadi pemfokusan secara ekslusif pada satu tipe budaya saja maka hanya akan meningkatkan beberapa aspek dari kinerja organisasi.
2. Marcoulides dan Hack (1993) meneliti enam aspek budaya organisasi seacara kuantitatif termasuk perilaku terhadap resiko dan kesejahteraan karyawan. Mereka menemukan bahwasanya budaya organisasi berkorelasi dengan perbaikan kinerja organisasi.
3. Petty (1995) meneliti hubungan kinerja organisasi dengan 3 dimensi budaya yaitu level kepercayaan, perilaku terhadap produktifitas dan tingkat kerjasama tim secara kuantitatif. Didapatkan bahwa variabel yang terakhir saja yang mempunyai korelasi poditif terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Ogbonna dan Harris (2000) dalam penelitiannya dengan metode kuantitatif juga memperhatikan adanya hubungan yang positif antara budaya inovatif dengan keberhaslan komersial dari perusahaan-perusahaan swasta.

Dari penelitian-penelitian di atas membuktikan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja suatu organisasi (Hidayat,2012 dikutip oleh Megawati dan Nasri,2015).

2.5 *E-Government*

E-Government adalah penggunaan teknologi informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara pemerintah dan pihak-pihak lain. Pengguna teknologi informasi ini kemudian menghasilkan hubungan bentuk baru, seperti GTC (*Government to Citizen*), GTB (*Government to Bussiness*), GTE (*Government to Employees*) dan GTG (*Government to Goverments*).*E-Government* bertujuan untuk efisiensi karena bersifat penyerderhanaan dalam praktek pemerintahan (Setiawati, 2009 dikutip oleh Risnandar, 2014).

E-government adalah aplikasi teknologi informasi berbasis internet yang dikelola oleh Dinas Komunikasi dan Informasi untuk keperluan penyampaian informasi dari pemerintah ke masyarakat dan pegawai yang dapat diakses secara *online* melalui situs www.riau.go.id. Pengembangan *E-Government* dimulai pada tahun 2003 melalui Intruksi Presiden No.3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi Nasional pengembangan *E-Government* menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung *Good Governance* dan mempercepat proses demokrasi. Di dalam E-*Government* terdapat berbagai macam aplikasi yang fungsinya sebagai pendukung kegiatan organisasi (*E-Government* dan Aplikasinya, Lingkungan, & Daerah, 2017).

Kementerian komunikasi dan informasi, berpendapat bahwa "*electronic government* adalah aplikasi teknologi informasi yang berbasis internet dan perangkat lainnya yang dikelola oleh pemerintah untuk keperluan penyampaian informasi dari pemerintah kepada masyarakat, mitra bisnisnya dan lembaga-lembaga lainnya secara *online*".

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Inisiatif *electronic government* di Indonesia telah diperkenalkan melalui intruksi presiden No.6/2001 tanggal 24 April 2001 tentang telematika (Telekomunikasi, media dan Informatika) yang menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung *good governance* dan mempercepat proses demokrasi. Lebih jauh lagi, *electronic government* wajib diperkenalkan untuk tujuan yang berbeda di kantor-kantor pemerintahan.

Menurut Inpres No.3/2003 tentang kebijakan dan strategi nasional pengembangan E-Government: "Pengembangan E-Government merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan kepemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan public secara efektif dan efesien.

2.5.1 Model-Model *E-Government*

E-government terdiri atas hubungan digital antara pemerintah ke warga negara (GTC), pemerintah ke pelaku bisnis (GTB), pemerintah ke karyawan (GTE) dan antar lembaga pemerintahan (GTG).

1. GTC (*Government to Citizens*) merupakan dimana pemerintah membangun dan menerapkan teknologi informasi dengan tujuan untuk meningkatkan hubungan dengan masyarakat. Tujuan utama dari aplikasi *e-government.* GTC adalah untuk mendekatkan pemerintah dengan masyarakat melalui berbagai kanal akses, sehingga masyarakat dapat menjangkau pemerintah dengan mudah untuk pemenuhan berbagai kebutuhan pelayanan.
2. GTB (*Government to Businesses*) merupakan salah satu tugas dari sebuah pemerintahan adalah membentuk lingkungan bisnis yang kondusif agar roda perekonomian negara dapat berjalan lancar. Tujuan utama dari G2B adalah pemerintah dapat menggunakan teknologi untuk memberikan layanan-layanan yang dibutuhkan kegiatan bisnis. Dalam G2B, pemerintah menyediakan layanan-layanan bisnis dan pelaku bisnis menjual produk atau layanan kepada pemerintah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Penerapan G2B antara lain adalah *e-procurement*, manajemen pajak *online* dan *e-auctions*.

3. GTE (*Government to Employees*) bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai pemerintah yang bekerja di institusi-institusi sebagai pelayan masyarakat. GTE merupakan cara yang efektif untuk menyediakan *e-learning* bagi pegawai dan memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi-informasi yang berhubungan dengan peraturan, pelatihan dan hak-hak sipil. GTE juga menyediakan perangkat lunak untuk mengatur informasi dan daftar pegawai.
4. GTG (*Government to Governments*) merupakan interaksi digital antar organisasi, departemen dan otoritas pemerintahan. Sistem GTG meliputi integrasi sistem informasi antar departemen atau organisasi pemerintah dalam satu negara dan interaksi dengan pemerintah negara lain. Kebutuhan untuk berinteraksi antar pemerintah tidak hanya berkisar pada hal-hal yang berhubungan dengan diplomasi, tetapi juga memperlancar kerjasama antar negara dan antar entiti-entiti negara dalam melakukan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi perdagangan, proses-proses politik, hubungan sosial dan budaya, dan lain sebagainya.

2.6 Hofstede

Geert Hofstede (Gerald Hendrik Hofstede) lahir pada 2 Oktober 1928 di Harleem, Belanda. Riset hofstede terkait dengan budaya nasional bermula ditahun 1960an, ketika hofstede bekerja sebagai konsultan di IBM. Selepas bekerja di IBM, Hofstede menulis buku "*Culture Consequence"* ditahun 1980 yang merupakan pengembangan hasil analisa dari risetnya di IBM. Hofstede pertama kali memperkenalkan VSM 1980, Kemudian VSM 1982, 1994, 2008 dan terakhir pada tahun 2013 Hofstede kembali memperkenalkan VSM 2013. *Value Survey Module* merupakan instrumen pengukur dimensi-dimensi budaya nasional yang diperkenalkan pertama kali oleh Geert Hofstede, seorang peneliti dari Belanda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hofstede merupakan peneliti pertama yang berhasil menjelaskan bagaimana hubungan budaya terhadap perilaku organisasi. Riset Hofstede terkait dengan budaya nasional bermula di tahun 1960-an, ketika Hofstede bekerja sebagai konsultan IBM. Selepas bekerja di IBM, Hofstede menulis buku "*Culture Consequences"* di tahun 1980 yang merupakan pengembangan hasil analisa dari riset di IBM.

Instrumen budaya Hofstede adalah satu-satunya instrumen yang telah melalui proses revisi berulang kali. Setelah diperkenalkannya VSM 1980 yang dapat digunakan untuk mengukur 4 dimensi budaya nasional, Hofstede memperkenalkan VSM 82 ditahun 1982. VSM 82 dimuat lebih banyak pertanyaan dan lebih lengkap dibanding VSM 80. Kemudian pada tahun 1994 Hofstede memperkenalkan VSM 94 dengan penambahan dimensi budaya yang baru, *Long Term Orientation.* Penambahan dimensi budaya baru ini bertahan hingga tahun 2008, dimana Hofstede memperkenalkan VSM 08 yang memuat 2 tambahan dimensi budaya baru, yaitu *Indulgence versus restraint* dan *Monumentalism versus self-efficacy.* Hingga pada tahun 2013 Hofstede dan Minkov mengeluarkan VSM 13 yang memuat ubahan kecil dari VSM 08. Dimensi *Monumentalism* dalam VSM 2013 diputuskan untuk ditiadakan karena erat berhubungan dengan dimensi *Short-term orientation.* Uniknya, formula perhitungan dimensi *Indulgence versus restraint* masih tetap sama seperti formula VSM 08, berkisar dari *High Indulgence* ke *High Restraint.*

2.6.1 Dimensi-Dimensi Model Hofstede

Menurut Perdhana (2015) Geert Hofstede memperkenalkan 6 dimensi budaya yang digunakan untuk mengukur dan membandingkan budaya nasional suatu masyarakat. Dimensi dimensi tersebut adalah:

1. *Power Distance*

   Power distance mengukur sejauh mana anggota sebuah organisasi/institusi yang tidak memiliki kekuasan menerima bahwa terdapat ketidakadilan distribusi kekuasaan pada organisasi/institusi tersebut. Dimensi ini merefleksikan nilai dari anggota masyarakat yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kurang memiliki kekuasaan serta nilai dari anggota masyarakat yang kurang memiliki kekuasaan serta nilai dari anggota masyarakat yang memiliki kekuasaan. Dimensi ini dapat dibedakan menjadi dua titik kontinum, yaitu *power distance* rendah dan *power distance* tinggi. Dalam masyarakat dengan *power distance* rendah, jarak emosional antara atasan dan bawahan relatif kecil. Bawahan dapat dengan mudah medekati dan mendebat atasannya. Disisi lain,*power distance* yang tinggi tidak memungkinkan atasan mendekati dan mendebat atasannya. Jarak emosional antara keduanya relatif besar.

2. *Individualism vs Collectivism*

Dimensi *individualism,* merupakan kecendrungan dari masyarakat untuk memperhatikan diri sendiri dan orang-orang dekat (pasangan, anak, orang tua). Ujung kontinum dari dimensi ini *collectivism,* merupakan tendensi dari masyarakat untuk bergabung dalam kelompok dan kemudian saling menjaga satu sama lain dengan konsekuensi pertukaran loyalitas antar anggotanya. Dalam masyarakat *individualism* hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja biasanya merupakan hubungan kontraktual semata, sedangkan dalam masyarakat kolektivis, hubungan antar pemberi kerja dengan moralitas dan ditandai dengan hubungan kerja yang menyerupai keluarga.

3. *Masculinity vs Femininity*

Dimensi *masculinity* merefleksikan situasi dimana nilai-nilai dominan dalam masyarakat adalah "*success, money and possessions*". Ujung kontinum lain dari dimensi ini adalah *femininity,* yang merefleksikan masyarakat yang memiliki nilai-nilai dominan peduli terhadap sesama, harmoni dan ketenanan dalam hidup. Menurut Hofstede masyarakat maskulin lebih menekankan pada pendapatan, pengakuan, kemajuan serta tantangan. Disisi lain, masyarakat feminin lebih berfokus pada harmoni; memiliki hubungan yang baik dengan atasan, kerjasama, pekerja yang dapat diandalkan, serta tinggal dilingkungan yang nyaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

4. *Uncertainty Avoidance*

Dimensi *uncertainty avoidance* mengukur sejauh mana masyarakat merasa terancam terhadap situasi yang tidak pasti, tidak diketahui, ambigu dan tidak terstruktur. Masyarakat memiliki penghindaran ketidakpastian tinggi cendrung merasa terancam apabila menghadapi situasi yang tidak pasti, dan akan membentuk situasi yang tidak pasti, dan akan membentuk institusi untuk menghindari ketidakpastian ini.

5. *Long Term Orientation vs Short Term Orientation*

Dimensi *long term orientation vs short term orientation* merupakan pengembangan dari penelitian Hofstede dan Bond (1988) yang menghasilkan dimensi "*confucial dynamism"* dimensi ini kemudian diubah namanya menjadi *long term orientation.* Masyarakat dengan orientasi jangka panjang menumbuhkan nilai-nilai yang terkait dengan *reward* dimasa depan, seperti kegigihan dan penghematan. Masyarakat dengan orientasi jangka pendek lebih menumbuhkan nilai-nilai terkait dengan masa lalu dan masa kini seperti penghormatan terhadap tradisi, menyelamatkan kewajiban sosial.

6. *Indulgence vs Restraint*

Dimensi *indulgence* merefleksikan masyarakat yang dalam tatanan sosialnya sangat mentoleransi pengekspresian hasrat dan perasaan, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang, mencari hiburan bersama teman, pembelian barang, konsumsi dan hal-hal yang berbau seksual. Ujung kontinum dari dimensi ini adalah *restraint,* yang merefleksikan masyarakat yang menahan kesenangan-kesenangan yang disebutkan sebelumnya. Masyarakat yang masuk dalam kategori ini cendrung kurang dapat menikamti hidup.

2.6.2 Rumus Perhitungan Index Dalam VSM 13

Pada bagian ini dijelaskan rumus perhitungan untuk mengukur ketujuh dimensi pada VSM 13. Sebelum itu, perlu diterangkan mengenai simbol tertentu. Simbol "m…" Berarti "Pertanyaan Nomor…". Sebagai contoh "m01" berarti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

"Pertanyaan nomo 1", "m02" berarti "Pertanyaan nomor 2" dan seterusnya. Simbol "C(…)" berarti konstanta. Angka 35, 25 dan 40 yang terletak diluar tanda kurung merepresentasikan faktor pembobot dari persamaan yang ditampilkan. Konstanta ditulis dengan simbol C(pd), C(ic), C(mf), C(ua), C(is) dan C(ir) dan dapat berupa konstants positif atau negatif. Skor hasil perhitungan normal akan berkisar dari angka 0-100, dan peneliti dapat memilih konstanta variabel antara 0-100 agar skor akhir perhitungan dapat berada dalam kisaran tersebut.

1. *Power Distance Index (*PDI)

Power distance index adalah luasnya pengaruh dari anggota yang kurang kuat kuasanya dalam masyarakat yang diperkirakan, diterima dan didistribusikan secara tidak merata.

$$PDI = 35(m07 - m02) + 25(m20 - m23) + C(pd) \quad (2.1)$$

Rentang nilai PDI mulai dari 0 sampai dengan 100.

2. *Individualism Index (*IDV)

Individualism index keterkaitan antara anggota masyarakat yang longgar. *Individualism* (diwakili symbol "I") merupakan lawan dari kolektivisme (diwakili oleh symbol "c") yang berarti anggota masyarakat sejak lahir kedepannya bersatu agar kuat yang melindungi mereka seumur hidup.

$$IDV=35(m04 - m01) + 35(m09 - m06) + C(ic) \quad (2.2)$$

Rentang nilai IDV dari 0 Sampai 100.

3. *Masculinity Index (*MAS)

Maskulinitas ("m") adalah lawan dari feminitas ("f"). Maskulin berarti perbedaan antara pria dan wanita yang cukup tegas. Pria iu keras, tangguh dan fokus pada kesuksesan secara materi sedangkan wanita lembut, sederhana dan peduli terhadap kualitas hidup. Feminitas berarti antara pria dan wanita seharusnya lembut, sederhana dan peduli terhadap kualitas hidup.

$$MAS=35(m05 - m03) + 35(m08 - m10) + C(mf) \quad (2.3)$$

Rentang nilai MAS dari 0 sampai 100.

4. *Uncertainty Avoidance Index* (UAI)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Uncertainty avoidance adalah luasnya pengaruh ketidakpastian pada anggota masyarakat.

$$UAI=40(m18 - m15) + 25(m21 – m24) + C(ua) \quad (2.4)$$

Nilai UAI dalam rentang 0 sampai 100.

5. *Long Term Orientation Index (*LTO)

Long term orientation (Simbol konstanta "l") adalah nilai yang dipegang masyarakat dalam hal kebaikan di masa depan dengan cara melakukan adaptasi dan penghematan. Lawan dari *long term orientation* adalah *short term orientation (*Simbol Konstanta "s") yang berarti memegang teguh tradisi (masa lampau) dan memenuhi obligasi sosial.

$$LTO=40(m13 – m14) + 25(m19 – m22) + C(ls) \quad (2.5)$$

Rentang LTO antara 0 sampai 100.

6. *Indulgence Versus Restaint Index* (IVR)

Indulgence (symbol konstanta "i") Berarti masyarakat yang berorientasi terhadap pemberian hadiah, kepuasan hidup, bersenang-senang atau berfoya-foya. Kebalikan dari *indulgen* adalah *restraint* (symbol konstanta "r") yaitu masyarakat memiliki pengendalian terhadap pemberian dan kurang menyenangi pemuasan diri dalam hidup.

$$IVR=35(m12 – m11) + 40(m17 – m16) + C(ir) \quad (2.6)$$

Rentang nilai antara 0 sampai 100.

2.6.3 Indeks Skala Dimensi VSM 2013 Hofstede

Berdasarkan buku Hofstede yang berjudul "*Cultures and Organizations* (SOFTWARE OF THE MIND)", peneliti melakukan perbandingan data hasil penelitian Hofstede terhadap budaya organisasi negara-negara didunia untuk mendapatkan data yang valid mengenai skala skor hasil perhitungan dimensi VSM 2013 Hofstede. Kesimpulan dari hasil perbandingan tersebut ditampilkan dalam tabel berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2 Skala Dimensi Budaya Hofstede pada VSM 2013

Dimensi Budaya Hofstede	PDI	*Small*	0-50
		Large	50-110
	UAI	*Weak*	5-60
		Strong	60-115
	IDV	*Collectivism*	5-50
		Individualism	50-95
	MAS	*Feminism*	5-50
		Masculine	50-95
	LTO	*Short-Term Orientation*	5-50
		Long-Term Orientation	50-105
	IVR	*Restraint*	0-45
		Indulgence	45-100

Sumber: (Siregar, 2016)

2.7 Analisa Proses Bisnis

Analisa proses bisnis adalah teknik atau cara untuk memahami, mendesain dan menganalisa suatu proses bisnis, dimana manfaatnya untuk membantu institusi atau perusahaan memahami proses bisnisnya denganbaik, mengidentifikasi permasalahan terjadi, mengembangkan, mendokumentasikan serta mengkomunikasikannya pada semua pemangku kepentingan bisnis (Ramadhani, 2015).

Analisa proses bisnis umumnya melibatkan pemetaan proses dan subproses di dalamnya hingga tingkatan aktivitas atau kegiatan. Analisa tersebut dapat dilakukan melalui pemodelan proses bisnis yang menggambarkan cara orang- orang atau pihak -pihak saling berinteraksi di dalam sistem, dan dijelaskan dengan cara atau standar tertentu (Ramadhani, 2015).

2.8 Populasi dan Sampel

Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk diteliti. Dengan kata lain, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kualitasdan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel merupakan suatu bagian populasi. Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sudaryano, 2010 dikutip oleh Megawati dan Nasri, 2015).

Tujuan utama penarikan sampel adalah memperoleh informasi tentang populasi. Oleh karena itu, sejak awal peneliti perlu mengidentifikasi populasi secara tepat dan akurat. Jika populasi tidak didefenisikan dengan baik, maka kesimpulan yang dihasilkan dari suatu penelitian kemungkinan akan keliru. Unit penarikan sampel merupakan suatu elemen tunggal atau sejumlah elemen yang akan dipilih sebagai sampel (Sudaryano, 2010 dikutip oleh Megawati dan Nasri, 2015).

2.8.1 Teknik Pengambilan Sampel

Metode penarikan sampel pada umumnya terbagi atas dua bagian besar, yaitu teknik sampel probabilitas dan teknik non-probabilitas.

1. Teknik sampel probabilitas atau *sampling probabilitas*, teknik penarikan dilakukan dengan menggunakan panduan metematis berdasarkan teori kemungkinan dimana peluang setiap unit untuk terpilih sebagai sampel telah dapat diketahui. Teknik penarikan sampel probabilitas dilakukan dengan cara memilih atau menarik sampel secara acak (*random)* dari suatu dafrat yang berisi seluruh nama anggota populasi yang tengan diambil sampelnya.
2. Teknik sampel *nonprobabilitas* merupakan teknik penarikan sampel yang tidak mengikuti panduan probabilitas matematis. Namun demikian, karakteristik paling penting yang membedakan kedua tipe sampel adalah bahwa *sampling probabilitas* memungkinkan peneliti untuk menghitung jumlah kesalahan *sampling (sampling eror)* pada suatu penelitian, sedangkan *Sampling nonprobabilitas* tidak (Morissan, 2012).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Dalam hal ini, terdapat empat hal yang perlu dipertimbangkan dalam memutuskan apakah peneliti perlu menggunkan penarikan sampel probabilitas dan *nonprobabilitas.*

1. Tujuan penelitian, tidak semua penelitian dirancang untuk memperoleh hasil yang akan digunakan untuk melakukan generalisasi terhadap populasi, tetapi lebih untuk meneliti hubungan variabel, atau mengumpulkan data eksploratif bagi penyusunan kuesioner atau instrumen pengukuran. Sampling *nonprobabilitas* sangat cocok digunakan pada penelitian semacam ini.
2. Biaya versus nilai, suatu sampel harus mampu menghasilkan nilai terbaik bagi peneliti dengan biaya seminimal mugkin. Jika biaya penarikan sampel probabilitas terlalu mahal dalam hubungannya dengan jenis dan kualitas informasi yang akan diperoleh (tujuan penelitian) maka penggunaan sampling *nonprobabilitas* biasanya sudah cukup memuaskan.
3. Keterbatasan waktu, dalam banyak kasus, peneliti perlu mengumpulkan informasi pendahuluan dalam waktu terbatas. Biasanya penelitian semacam ini dilakukan atas permintaan pihak tertentu seperti sponsor, manajemen perusahaan, media masa dan sebagainya. Karena penarikan sampel probabilitas sering kali sangat memakan waktu dalam pengerjaannya, maka suatu sampling non probabilitas dapat memenuhi kebutuhan ini.
4. Nilai kesalahan yang dapat diterima. Dalam suatu penelitian pendahuluan sering kali faktor eror atau kesalahan tidak menjadi perhatian utama, maka penggunaan sampel *nonprobabilitas* biasanya sudah cukup memadai.

Walaupun sampel *nonprobabilitas* dalam beberapa kasus memiliki sejumlah keunggulan, namun sampel probabilitas lebih dianjurkan pada penelitian yang bertujuan untuk menerima atau menolak suatu pertanyaan penelitian yang penting, atau menerima atau menolak hipotesis yang hasilnya akan digeneralisasikan kepada populasi. Teknik *sampling* probabilitas pada umumnya

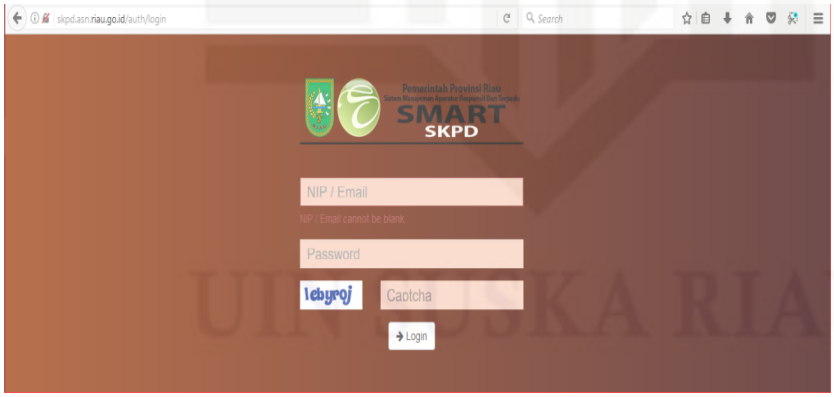
menggunakan beberapa tipe prosedur pemilihan sistematis seperti tabel nilai *random* untuk memastikan bahwa setiap unit memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Namun demikian, cara ini tidak memastikan seratus persen terpilihnya suatu sampel yang representatif dari populasi (Morissan, 2012).

2.9 Sistem Manajemen Aparatur Responsif Dan Terpadu (SMART) Aparatur Sipil Negara (ASN)

Secara umum merupakan istilah yang merujuk pada pengimplementasian IT pada layanan publik di bidang pemerintahan secara efektif. Sistem Manajemen Aparatur Responsif Dan Terpadu (SMART) Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu sistem sebagai media dalam pelayanan, pengawasan dan pengendalian administrasi kepegawaian. SMART ASN memuat *database* kepegawaian yang *up-to-date* sebagai media data *sharing* bagi instansi dan *stakeholders* yang merupakan implementasi Riau Go IT dan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dengan memanfaatkan fasilitas jaringan lokal jaringan internet (*online*).

SMART ASN diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar-instansi Pemerintah, berbasiskan teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya serta memuat seluruh informasi dan data Pegawai ASN.

Berikut merupakan tampilan SMART ASN dapat dilihat pada gambar 2.5.



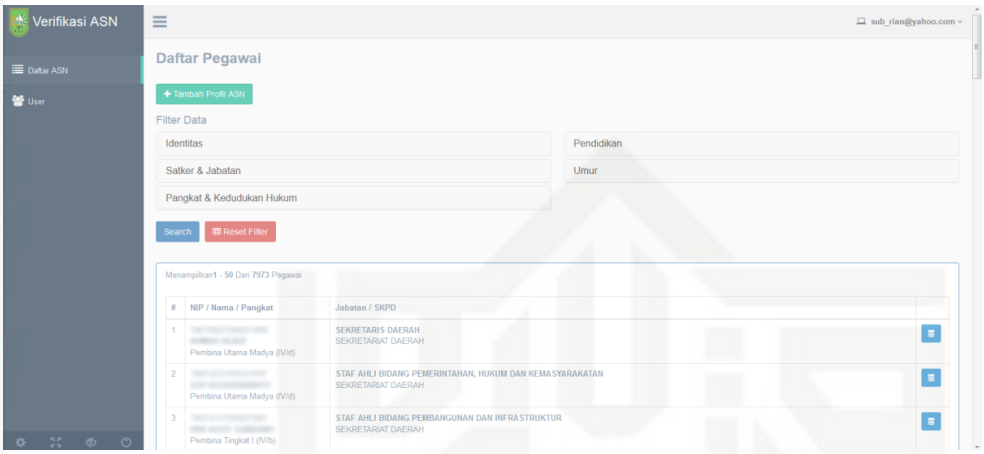
Gambar 2.5 Tampilan *Login SMART*

(Sumber: https://skpd.asn.riau.go.id, 2017)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Tampilan *login* terdiri dari NIP/*email* dan *password*. Hanya *user* dan bagian IT yang mengetahui NIP/*email*dan *password*, hal ini berguna untuk menunjang keamanan dalam pemakaian sistem.

1. Halaman utama SMART

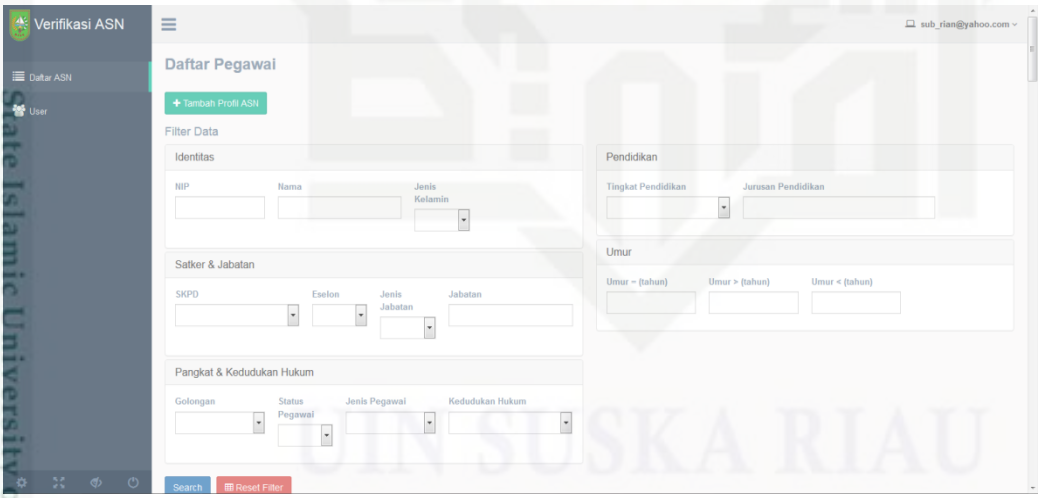


Gambar 2.6 Halaman utama SMART

(Sumber: https://skpd.asn.riau.go.id, 2017)

Halaman utama SMART memuat informasi umum tentang daftar pegawai.

2. Menu Pencarian SMART



Gambar 2.7 Menu pencarian SMART

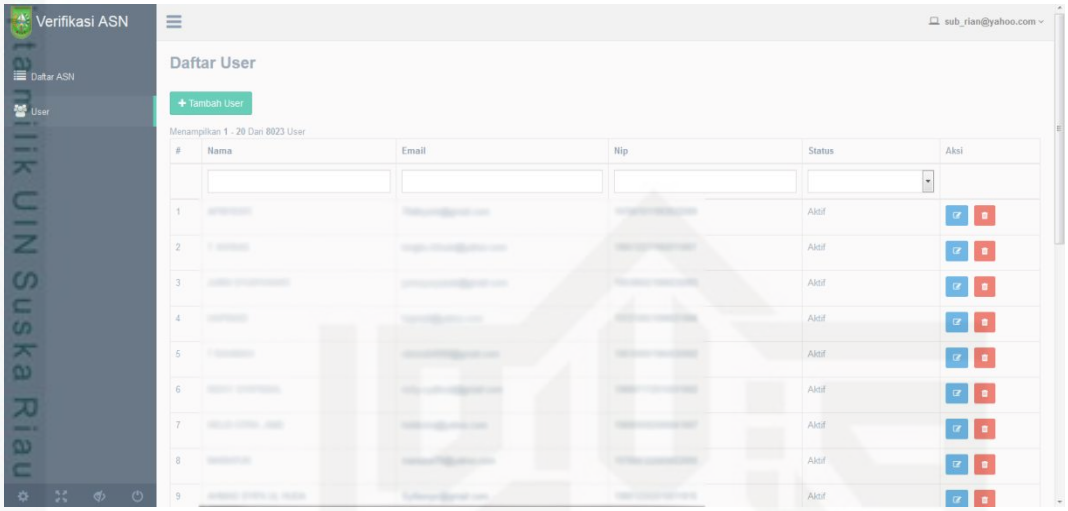
(Sumber: https://skpd.asn.riau.go.id, 2017)

Pada menu pencarian SMART (Gambar 2.7)*user* dapat langsung mengakses SMART data dengan memfilternya terlebih dahulu. Pencarian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

ini dapat dilakukan berdasarkan identitas, satuan kerja dan jabatan, pangkat dan kedudukan hukum, pendidikan serta umur.

3. Halaman *User* SMART

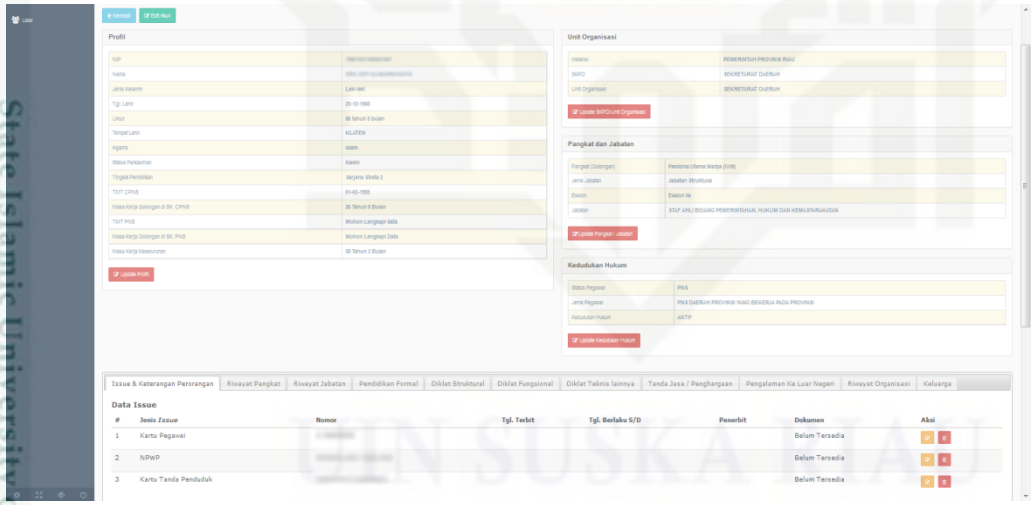


Gambar 2.8 Halaman *user* SMART

(Sumber: https://skpd.asn.riau.go.id, 2017)

Halaman *user* SMART(Gambar 2.8) memuat seluruh data *user* yang ada dalam sistem ini.

4. Halaman Data PNS Perorangan



Gambar 2.9 Halaman Data PNS Perorangan

(Sumber: https://skpd.asn.riau.go.id, 2017)

Halaman data PNS perorangan (Gambar 2.9) memuat seluruh data perorangan, seperti identitas, riwayat pangkat, riwayat jabatan, pendidikan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

diklat, penghargaan, pengalaman luar negeri, riwayat organisasi dan data keluarga.

2.9.1 Sistem Kerja Sistem Manajemen Aparatur Responsif Dan Terpadu (SMART) Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kepala BKP2D Provinsi Riau, Asrizal mendefinisikan sistem cara kerja *smart* dalam empat bagian, yaitu:

1. *Input*, terdapat tiga kategori yang terletak dalam proses *input*, yaitu data dalam bentuk *audio*, *visual* dan *audiovisual*, media yang berupa *electronic mail* dan *online information*.
2. *Process*, sumber informasi yang telah dimasukkan melalui *input*, kemudian akan diolah melalui aplikasi yang terdapat di dalam komputer.
3. *Storage*, data yang telah diolah, kemudian disimpan dalam penyimpanan virtual untuk menjaa agar data tersebut tidak hilang dan bisa dipakai lagi di kemudian hari.
4. *Distribution*, data yang melewati proses *output*, kemudian didistribusikan ke pengguna *admin* SMART. Penditribusian lebih fokus dengan cara *local electronic distribution*, yaitu mendistribusikan data yang telah diolah dengan cara *posting* data melalui *web*, distribusi kemasing-masing akun admin pengguna SMART.

2.9.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi SMART ASN Dalam Suatu Organisasi

Faktor yang dapat mempengaruhi *smart* dalam suatu organisasi (Prayudha, 2012) yaitu:

1. IT infrastruktur memberikan pondasi dasar bagi kapasitas teknologi informasi yang digunakan untuk membangun aplikasi bisnis dan biasanya dikelola oleh kelompok sistem informasi.
2. *Skill* dan sumber daya manusia adalah sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu berupa fisik, mental (semangat, kepiawaian, moral, kepribadian, kecerdasan, perilaku, dan pengalaman), dan skill (*hard*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

skill dan *soft skill*). Organisasi yang unggul dalam bersaing tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, strategi yang mapan, dan suasana organisasi kondusif. Tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam decade mendatang mengharuskan organisasi berkonsentrasi kepada masalah SDM. Tantangan tersebut adalah globalisasi, memenuhi kebutuhan *stakeholder*, dan sistem kerja yang semakin canggih.

3. Keamanan sistem merupakan salah satu aspek penting dari sebuah sistem informasi. Masalah keamanan ini sering kali kurang mendapat perhatian dari pada pemilik dan pengelola sistem informasi. Seringkali masalah keamanan berada diurutan kedua, bahkan di urutan terakhir dalam daftar hal-hal yang dianggap penting. Apabila menganggu *performance* dari sistem, seringkali keamanan sistem dikurangi atau ditiadakan.
4. *Internal* organisasi atau lingkungan *internal* adalah kejadian dan kecendrungan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi manajemen, karyawan, dan budaya organisasi. Organisasi sesuai konsep masa kini merupakan kumpulan dari berbagai macam sumber daya, kapabilitas dan kompetensi yang selanjutnya bisa digunakan untuk membentuk posisi tertentu.
5. Sosial dan Budaya Organisasi. Definisi budaya organisasi menurut Cameron dan Quinn ialah suatu perekat sosial yang ada dalam organisasi, mengandung nilai, kebiasaan, kepercayaan yang mencirikan karakteristik organisasi dan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi titik tekan dalam melakukan perubahan organisasi.

2.9.3 Pengguna SMART ASN

Pengguna SMART ASNini terdiri dari empat jenis pengguna di antaranya yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. *Administrator*, yaitu pengguna yang memiliki akses untuk mengelola data member atau pengguna yang lainya.
2. *Operator*, yaitu pengguna yang memiliki akses untuk melakukan *entry* naskah surat, menyampaikan surat dan menerima disposisi.
3. Pejabat Pimpinan/Atasan, yaitu pengguna yang memiliki akses sebagai penerima surat maupun disposisi dari pimpinan diatasnya sekaligus membalas disposisi tersebut dan juga mendisposisikan surat kepada pimpinan bawahannya maupun kepada *staff* yang memiliki akun.
4. *Staff*, yaitu pengguna yang yang memiliki akun dan diberikan wewenang untuk menerima disposisi dan membalas disposisi surat dari pimpinan.

2.9.4 Cakupan Data SMART ASN

Adapun cakupan dari SMART ASNadalah:

1. Data Pokok Kepegawaian (*Core Data*).
2. Data Riwayat (*Historical Data*).
3. Data Sosial Ekonomi (kesejahteraan) PNS.
4. *Self Assessment (Competency and potency Individual).*

2.9.5 Fasilitas Aplikasi SMART ASN

Adapun fasilitas dari aplikasi SMART ASN adalah di antaranya:

1. Sistem aplikasi untuk kenaikan pangkat.
2. Sistem aplikasi untuk pensiun.
3. Sistem aplikasi untuk mutasi kepegawaian lainnya.
4. Sistem aplikasi pengkodean dokumen pegawai.

2.10 Badan Kepegawain Daerah (BKD) Provinsi Riau

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau dibentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 03 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknis Daerah Provinsi Riau, yang tertuang dalam pasal 56 Peraturan Daerah ini tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yaitu:

1. Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Provinsi Riau;
2. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah;

Dalam pasal 56 Peraturan Daerah di atas, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas dan fungsi dalam pelaksanaan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian daerah serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekosentrasi.

2.10.1 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh BKD Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

   "Menjadikan Badan Kepegawaian Daerah sebagai pusat Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang Profesional dan Sejahtera Menuju Visi Riau 2020".

2. Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

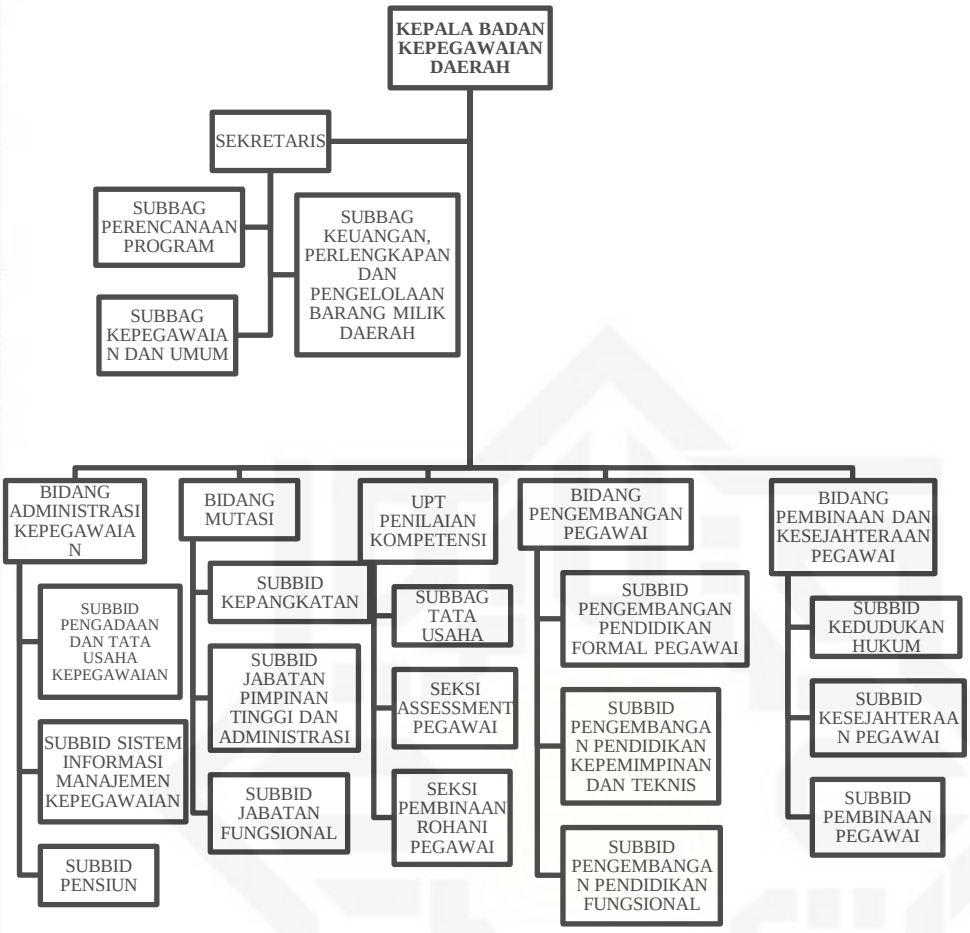
   Adapun misi yang dimiliki oleh BKD Provinsi Riau untuk menunjang visi adalah sebagai berikut:

   a. Meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Riau.
   b. Mengembangkan sistem manajemen SDM Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*).

2.10.2 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Berikut ini merupakan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BPD) Provinsi Riau dapat dilihat pada Gambar 2.10.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Gambar 2.10 Struktur Organisasi

(Sumber: Badan Kepegawaian Daera Provinsi Riau, 2014)

2.11 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan, dapat dilihat pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
Jeff Suderman	2012	Untuk mengevaluasi keefektifan pengguanaan alat psikometrik bagi pemimpin organisasi baru.	Setelah melakukan penelitian ini para pemimpin dapat merasakan secara khusus manfaat dari identifikasi awal budaya yang mereka lewati

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Peneliti	Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
		sebagai sarana bagi organisasi untuk mengukur budaya organisasi.	dan mampu menilai serta mampu menghadapi penyelerasan terhadap budaya di masa depan.
Dr. Jihad Abdullah Afaneh	2014	Untuk mengidentifikasi dampak dimensi budaya menurut model Hofstede pada Universitas Swasta Yordania.	Penelitian menunjukkan pada dimensi *Individualisme* vs *Kolektivisme* berada pada tingkat paling tinggi.
Xiumei Shi	2011	Untuk membandingkan dimensi budaya dalam metode hofstede antara gaya kepemimpinan global dan prilaku organisasi.	1. Kedua model memiliki kesamaan tetapi masih banyak berbeda. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat menyebabkan hasil yang berbeda ketika model dua dimensi diterapkan pada bidang penelitian yang berbeda. 2. Dimenis feminism adalah hasil dari penelitian tersebut dalam budaya hofstede mengukur dimensi budaya pada hasil perhitungan skor dalam kuisioner hoftstede dari sekitar 170 peneliti yang meneliti, hanya sekitar 951 organisasi yang berasal dari non-multinasional.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU