

**Hak Cipta Diindungi 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

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Organisasi

Pengertian organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih, atau organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama, organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu (Astuti, 2013).

Menurut (Astuti, 2013) organisasi di bagi menjadi dua jenis (1) organisasi formal dan (2) organisasi informal yaitu organisasi formal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan suatu tujuan bersama secara sadar, serta dengan hubungan kerja yang rasional dan organisasi informal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang terlibat pada suatu aktifitas serta tujuan bersama yang tidak disadari.

##### 2.1.1. Ciri ciri Organisasi

Bentuk organisasi akan mempunyai ciri ada empat (Astuti, 2013) yaitu :

###### 1) Sebagai Wadah Atau Tempat Untuk Bekerja Sama

Organisasi adalah merupakan merupakan suatu wadah atau tempat dimana orang-orang dapat bersama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan tanpa adanya organisasi menjadi saat bagi orang-orang untuk melaksanakan suatu kerja sama, sebab setiap orang tidak mengetahui bagaimana cara bekerja sama tersebut akan dilaksanakan. Pengertian tempat di sini dalam arti yang konkrit, tetapi dalam arti yang abstrak, sehingga dengan demikian tempat ini adalah dalam arti fungsi yaitu menampung atau mewartai keinginan kerja sama beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pengertian umum, maka organisasi dapat berubah wadah sekumpulan orang-orang yang mempunyai tujuan tertentu misalnya organisasi buruh, organisasi wanita, organisasi mahasiswa dan sebagainya.



#### Hak Cipta Diindungi 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) Proses kerja sama sedikitnya antar dua orang

Suatu organisasi, selain merupakan tempat kerja sama juga merupakan proses kerja sama sedikitnya antar dua orang. Dalam praktek, jika kerja sama di lakukan dengan banyak orang, maka organisasi itu di susun harus lebih sempurna dengan kata lain proses kerja sama di lakukan dalam suatu organisasi, mempunyai kemungkinan untuk di laksanakan dengan lebih baik hal ini berarti tanpa suatu organisasi maka proses kerja sama itu hanya bersifat sementara, di mana hubungan antar kerja sama antara pihak-pihak bersangkutan kurang dapat diatur dengan sebaik-baiknya.

#### 3) Jelas tugas kedudukannya masing-masing

Dengan adanya organisasi maka tugas dan kedudukan masing-masing orang atau pihak hubungan satu dengan yang lain akan dapat lebih jelas, dengan demikian kesimpulan double pekerjaan dan sebagainya akan dapat di hindarkan. Dengan kata lain tanpa orang yang baik mereka akan bingung tentang apa tugas-tugasnya dan bagaimana hubungan antara yang satu dengan yang lain.

#### 4) Ada tujuan tertentu

Betapa pentingnya kemampuan mengorganisasi bagi seorang manajer. Suatu perencana yang kurang baik tetapi organisasinya baik akan cenderung lebih baik hasilnya dari pada perencanaan yang baik tetapi organisasi tidak baik.

### 2.1.2. Unsur unsur Organisasi

Secara sederhana organisasi memiliki enam unsur organisasi dan itu tidak berdiri sendiri-sendiri, akan tetapi saling kait atau saling berhubungan sehingga merupakan suatu kesatuan yang utuh. Adapun unsur-unsur organisasi secara terperinci (Moeljono, 2005) yaitu :

#### 1) Man

Man (orang-orang), dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan sering disebut dengan istilah pegawai atau personnel. Pegawai atau personnel terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut

Hak Cipta Diindungi 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.

fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan (administrator) sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi, para manajer yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing dan para pekerja (*nonmanagement/workers*). Semua itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi.

2) Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu perbuatan bantu-membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota atau semua warga yang menurut tingkatan-tingkatannya dibedakan menjadi administrator, manajer, dan pekerja (*workers*), secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi.

3) Tujuan Bersama

Tujuan merupakan arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan. Tujuan juga menggambarkan tentang apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (*network*), kebijaksanaan (*policy*), strategi, anggaran (*budgeting*), dan peraturan-peraturan (*regulation*) yang telah ditetapkan.

4) Peralatan (*Equipment*)

Unsur yang keempat adalah peralatan atau equipment yang terdiri dari semua sarana, berupa materi, mesin-mesin, uang, dan barang modal lainnya (tanah, gedung/bangunan/kantor).

5) Lingkungan (*Environment*)

Faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi. Termasuk dalam unsur lingkungan, yaitu :

- a) Kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak kehidupan organisasi, karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan.
- b) Tempat atau lokasi, sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi.



#### Hak Cipta Diindungi 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.

c) Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi. Wilayah operasi dibedakan menjadi yaitu :

- (1) Wilayah kegiatan, yang menyangkut jenis kegiatan atau macam kegiatan apa saja yang boleh dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.
- (2) Wilayah jangkauan, atau wilayah geografis atau wilayah teritorial, menyangkut wilayah atau daerah operasi organisasi.
- (3) Wilayah personil, menyangkut semua pihak (orang-orang, badan-badan) yang mempunyai hubungan dan kepentingan dengan organisasi.
- (4) Wilayah kewenangan atau kekuasaan, menyangkut semua urusan, persoalan, kewajiban, tugas, tanggung jawab dan kebijaksanaan yang harus dilakukan dalam batas-batas tertentu yang tidak boleh dilampaui sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 6) Kekayaan Alam

Yang termasuk dalam kekayaan alam ini misalnya keadaan iklim, udara, air, cuaca (geografi, hidrografi, geologi, klimatologi), flora dan fauna.

### 2.2. Budaya

Kata budaya pertama kali muncul pada tahun 1871. Kata ini di kemukakan oleh Tylor yang merupakan seorang antropologis. Menurut Tylor (1871) dalam Brown yang dikutip oleh Ashfati, (2008) budaya adalah :

*“That complex whole which includes knowledge, beliefs, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society;”*

Terjemahan bebasnya kira-kira sebagai berikut : “sekumpulan pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat, dan kapabilitas serta kebiasaan yang diperoleh oleh seseorang sebagai anggota sebuah perkumpulan atau komunitas





#### Hak Cipta Diindungi 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.

nilai-nilai, filosofi atau ideologi organisasi yang digunakan dalam memecahkan persoalan organisasi (Prawirodirdjo, 2007).

Moeljono (2005) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan fisiologis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan organisasi, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas tinggi. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan melakukan akulturasi budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga menjadi penentu sukses perusahaan.”

Budaya korporat sering kali tercermin dalam perilaku keseharian anggotanya, berarti pula merupakan praktik sehari-hari ditempat kerja. Budaya korporat akan memberikan suasana psikologis bagi semua anggota, bagaimana mereka bekerja, bagaimana berhubungan dengan atasan atau pun rekan kerja, bagaimana menyelesaikan masalah, dan banyak lagi yang merupakan wujud budaya yang khas bagi setiap perusahaan. Definisi budaya korporat merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Moeljono, 2005).

#### 2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat tujuh karakteristik penting yang dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya : (Robbins, 2003)

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yaitu sejauhmana organisasi mendorong para pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil



#### Hak Cipta Diindungi 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.

resiko serta bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.

- 2) Perhatian terhadap detail, yaitu sejauhmana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.
- 3) Berorientasi pada hasil, yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian terhadap tehnik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Berorientasi pada manusia, yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- 5) Berorientasi pada tim, yaitu sejauhmana penekanan diberikan pada kerja tim dibandingkan dengan kerja individual.
- 6) Agresivitas, yaitu sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- 7) Stabilitas yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

### 2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peranan penting, yaitu memberikan identitas bagi anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standar perilaku. Ketika budaya organisasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap visi dan misi organisasi. Budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi memberikan banyak pengaruh kepada individu dan proses organisasi. Budaya memberikan tekanan pada individu untuk bertindak ke arah tertentu, berfikir serta bertindak dengan cara yang konsisten dengan budaya organisasinya. Tidak ada satupun tipe budaya organisasi yang terbaik yang dapat berlaku universal. Yang terpenting adalah organisasi harus mengetahui potret budaya organisasi saat ini dan



mengevaluasinya apakah budaya yang berlaku tersebut dapat mendukung program perubahan organisasi (Prawirodirdjo, 2007).

Menurut Schein dalam Moeljono (2005) menyimpulkan sejumlah fungsi budaya organisasi yaitu untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya, budaya organisasi dapat memperkuat pemahaman anggota organisasi dan kemampuan untuk merealisasi visi, misi dan strategi organisasi. Untuk mengatasi permasalahan integrasi internal, budaya organisasi berfungsi untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi dalam berbahasa, berkomunikasi serta berhubungan dengan anggota yang lain.

Adapun kontribusi budaya organisasi menurut Moeljono (2005) ada tiga yaitu :

- 1) Budaya organisasi adalah memberikan identitas-identitas yang khas kepada anggota organisasi.
- 2) Budaya organisasi merekatkan setiap anggota organisasi satu sama lain, dan kepada institusi dan sistem organisasi.
- 3) Budaya organisasi memberi standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

Menurut Gordon dalam Moeljono, (2005) Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Fungsi Budaya Organisasi ada empat fungsit menurut Robbin dalam Moeljono, 2005 yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

#### Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

- 3) Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual.
- 4) Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut Nelson and quick dalam Moeljono, 2005 Budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar yaitu:

- 1) Perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi.
- 2) Alat pengorganisasian anggota.
- 3) Menguatkan nilai-nilai dalam organisasi.
- 4) Mekanisme control atas perilaku.

Fungsi budaya adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat berfungsi sebagai kontrol atas perilaku para karyawan (Moeljono, 2005).

### 2.3. Teknologi Informasi

Tenknologi infoermasi (TI) menurut Haag dan Keen dalam Supriatna, (2010) merupakan seperangkat alat yang membantu bekerja dengan informasi dan melakukan tugas –tugas yang berhubungan dengan pemrosesaninformasi.

Menurut Martin dalam Supriatna, (2010) Teknologi Informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer ( perangkat keras dan perangkat lunak )yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melaikan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi.

Teknologi informasi tidak sekedar berupa tekonologi komputer, tetapi juga mencakup teknologi telekomikasi. Dengan kata lain yang disebut teknologi informasi adalah gabungan antara teknologi komputer dan teknologi telekomunilasi.

Teknologi komputer adalah teknologi yang berhubungan dengan komputer, komputer adalah mesin serbaguna yang dapat dikontrol oleh program,digunakan untuk mengelolah data menjadi informasi. Program adalah



#### Hak Cipta Diindungi 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.

deretan instruksi yang digunakan untuk mengendalikan komputer sehingga komputer dapat melakukan tindakan sesuai yang dikehendaki pembuatnya. Data adalah bahan mentah bagi komputer yang dapat berupa angka, huruf maupun gambar, sedangkan informasi adalah bentuk data yang sudah diolah sehingga dapat menjadi bahan yang berguna untuk mengambil keputusan. Sedangkan dengan Teknologi komunikasi merupakan teknologi yang berhubungan dengan komunikasi jarak jauh.

### 2.3.1. Pengelompokan Teknologi informasi

Teknologi informasi menurut (Kadir ddk, 2003) dapat dikelompokan menjadi enam kelompok teknologi yaitu:

#### 1) Teknologi Masukan

Teknologi masukan (*input*) adalah teknologi yang berhubungan dengan peralatan untuk memasukan data ke dalam sistem komputer. Peranti masukan yang lazim dijumpai dalam sistem komputer seperti *mouse*, dan *keyboard*.

#### 2) Mesin Pemroses

Mesin pemrosesan lebih di kenal dengan sebutan *central processing unit (CPU)*, mikroprosesor, atau prosesor. Contoh processor yang ada saat ini seperti intel core i7, sesuai dengan namanya, CPU merupakan bagian dalam sistem komputer yang menjadi pusat pengolahan data dengan cara menjalankan program yang mengatur pengolahan tersebut.

#### 3) Teknologi Penyimpanan

Teknologi penyimpanan di bagi menjadi 2 kelompok, yaitu memori internal dan memori eksternal. Memori internal (*main memory*) berfungsi sebagai pengingat sementara baik data, program, maupun informasi ketika proses pelaksanaannya dilaksanakan CPU. Contoh memori internal yaitu RAM (*Random Access Memory*) yang isinya bisa di perbaharui, serta ROM (*Read Only Memory*) yang isinya hanya bisa dibaca. Adapun penyimpanan eksternal (*eksternal storage*)

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.

adalah segala piranti yang berfungsi untuk penyimpanan data secara permanen. Pengertian permanen di sini bahwa data yang disimpantetap akan tersimpan walaupun komputer dalam keadaan mati. Hardisk dan Flashdisk merupakan contoh penyimpanan eksterna.

4) Teknologi Keluaran

Teknologi keluaran (output) adalah teknologi yang berfungsi untuk menyajikan informasi hasil pengolahan sistem. Layar atau monitor dan printer merupakan piranti yang biasa digunakan sebagai piranti keluaran.

5) Teknologi Perangkat Lunak

Perangkat lunak (*software*) atau biasa disebut dengan program adalah sebuah deretan instruksi yang digunakan untuk mengendalikan komputer. Contoh program yaitu Microsoft Word yang berfungsi sebagai program pengolah kata untuk membuat sebuah dokumen, Adobe Photoshop yang berfungsi untuk mengolah gambar, serta VLC Media Player sebagai pemutar file music dan video.

6) Teknologi komunikasi

Teknologi komunikasi adalah teknologi yang berhubungan dengan komunikasi jarak jauh. Termasuk dalam kategori ini adalah telepon, radio, dan televisi.

### 2.3.2. Komponen Sistem Teknologi informasi

Sistem teknologi informasi adalah sistem yang terbentuk sehubungan dengan penggunaan TI. Suatu sistem teknologi informasi pada dasarnya tidak hanya mencakup hal-hal yang bersifat fisik saja, seperti komputer dan printer, tetapi juga mencakup hal yang tidak terlihat secara fisik, yaitu *software*, dan yang lebih penting lagi adalah orang. Dengan kata lain menurut jogiyanto, (2003) ada tiga komponen utama sistem teknologi informasi yaitu:

1. Perangkat keras (*hardware*)
2. Perangkat lunak (*software*)
3. Orang (*brainware*).



#### Hak Cipta Diindungi 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.

### 2.3.3. Peranan Sistem Teknologi Informasi

Peranan teknologi informasi pada masa sekarang tidak hanya diperuntukan bagi organisasi, melainkan juga untuk kebutuhan perseorangan. Bagi organisasi, teknologi informasi dapat dipergunakan untuk memncapai keunggulan kompetitif, sedangkan bagi perseorangan maka teknologi ini dapat digunakan untuk mencapai keunggulan pribadi, termasuk untuk mencari pekerjaan

### 2.4. Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)

OCAI merupakan singkatan dari Organizational Culture Assessment Instrument. OCAI merupakan instrument dalam menggambarkan profil budaya organisasi (PBO). Instrumen ini merupakan suatu kerangka yang di kembangkan awalnya dari riset yang yang dilakukan atas indicator utama dari organisasi yang efektif. Pendekatan Cameron dan Quiin dalam menganalisis badaya organisasi berdasarkan kerangka persaingan nilai (*Competing Value Framework*). (Astuti, 2013).

Kerangka persaingan nilai (*Competing Value Framework*) mulai dikembangkan sejak awal tahun 1980 dimulai dari studi mengenai efektifitas organisasi oleh Quiin dan Rohrbaugh pada tahun 1981. Kemudian diikuti dengan studi-studi lainnya berkaitan dengan budaya, kepemimpinan, struktur dan proses informasi dalam organisasi. Akhirnya pada tahun 1999 Cameron dan Quiin mengembangkan kerangka persaingan nilai dilihat dari dua dimensi. Kedua di dimensi tersebut membentuk 4 kuadran budaya, masing-masing. (Hidayat, 2012)

Menurut Cameron dan Quiin yang di kutip Tanadi (2014), ada dua dimensi utama yang indicator-indikatornya diorganisasikan kedalam empat kelompok utama, atau empat kuadran budaya atau disebut juga sebagai empat jenis budaya yaitu:

#### 1. Dimensi Pertama

Dimensi ini membedakan kriteria keefektifan yang fleksibelitas, keleluasaan dan dinamis, dengan kriteria keefektifan yang menekankan stabilitas, tatanan dan control. Organisasi dipandang efektif jika organisasi tersebut stabil, dapat diramalkan dan mekanistik.

#### Hak Cipta Diindungi 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.

Jangkauannya dari keterampilan atau kepandaian dalam banyak hal aneka ragam beserta kelenturannya, pada satu sisi dengan kestabilan dan daya tahan pada organisasinya lainnya. Sumbu dimensi ini berupa flexibility and discretion (kadang disebut people) dan stability and control (kadang disebut proses).

#### 2. Dimensi Kedua

Dimensi ini membedakan kriteria keefektifan yang menekankan pada orientasi internal, integrasi eksternal, efisiensi persaingan. Organisasi dipandang efektif jika mereka fokus berinteraksi dan berkompetisi dengan pihak luar dari batasan organisasinya. Sumbu dimensi ini berupa External Focus and Differentiation (kadang disebut strategic) dan Internal and Integration (kadang disebut operational).

Dua dimensi ini membentuk empat kuadran dengan masing-masing menggambarkan suatu perangkat yang berbeda-beda dari indikator keefektifan organisasi. Dua dimensi yang membentuk empat kuadran budaya disebut juga sebagai jenis budaya dan sekaligus mendefinisikan nilai inti yang disarankan atau dikehendaki dan diyakini mempengaruhi keefektifan organisasi dan kinerja sesuai dengan tantangan pembentukan lingkungan. Empat kuadran yang dibentuk oleh dua dimensi disebut adalah budaya hierarchy dan market serta budaya clan dan adhocracy (Tanadi, 2014).

##### 1) *Clan Culture*

Model atau jenis budaya yang lebih menitikberatkan pada hubungan dan sistem kekeluargaan (clan) yang sifatnya guyub ciri-ciri kekeluargaan inilah sangat menonjol. Gaya kepemimpinan yang berkembang biasanya lebih cenderung sebagai yang memfasilitasi (fasilitator) konflik atau segenap permasalahan yang berkembang dalam organisasi. Kriteria efektivitas ditekankan pada kohesivitas kelompok (team), pengembangan moral karyawan (employee moral) serta sumberdaya manusia (SDM). Sedangkan pedoman manajemen yang dipakai biasanya berprinsip pada pentingnya partisipasi karyawan atau anggota organisasi.



Komitmen karyawan atau kelompok dicapai melalui pengembangan partisipasi karyawan dalam dinamika kerja, proses manajemen, serta pengambilan keputusan.

### 2) *Adhocracy Culture*

Model atau jenis budaya ini cenderung bersifat “mengalir” dalam artian anggota organisasi tidak dibatasi oleh struktur, sebab model ini lebih mementingkan penciptaan situasi dimana karyawan bisa dengan bebas menggali serta menyalurkan ide-ide segar, kreatif, dan inovatif ; serta berpandangan ke depan dan mandiri. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan lebih sebagai innovator, wirausaha, serta visionary leadership. Effectiveness atau kriteria efektivitas dititik beratkan pada output yang jelas, proses kerja yang efektif serta prinsip pertumbuhan. Budaya adhocracy percaya bahwa proses inovasi mampu menciptakan sumberdaya baru, dan sumberdaya baru sangat diperlukan bagi pertumbuhan.

### 3) *Market Culture*

Jenis budaya yang mengedepankan kompetensi yang ketat dan tinggi. Bahkan bagi organisasi dengan market culture yang kuat. Situasi persaingan yang ketat dan tinggi bukan hanya ditunjukkan bagi competitor bisnis saja, melainkan dikalangan karyawan. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai competitor dan pendorong yang tangguh. Kriteria efektivitas terfokus pada bagaimana “menaklukan” pesaing serta pencapaian target. Pedoman manajemen yang dipakai tidak lain, kecuali prinsip persaingan dalam meraih produktivitas.

### 4) *Hierarchy Culture*

Budaya ini sangat menekankan pentingnya struktur yang baik dan rapi dalam organisasi. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai kordinator dengan fungsi mentoringnya yang kuat dan ketat, sekaligus juga sebagai organisator yang unggul. Kriteria efektivitas ditekankan pada efisiensi serta batasan-batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya berpusat pada pengendalian dan control yang ketat.

#### Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Instrumen ini di disain oleh Cameron dan Quinn pada 1999. Organisasi menggunakanOCAI untuk berbagi manfaatnya yaitu (Rangkuti, 2011) :

1. OCAI akan memberikan pemahaman tentang apa yang di anggap penting oleh pekrja di dalam organisasi. Akhirnya bisa diketahui tingkat kepuasan pekerja.
2. OCAI juga dapat di gunakan sebagai alat pengukuran yang mengidentifikasi titik awal sebelum adanya perubahan dalam suatu organisasi. Ketika perubahan dalam organisasi telah dilakukan maka penilaian kedua dapat dilakukan.
3. OCAI membantu untuk meningkatkan komunikasi internal organisasi, jika peta budaya yang berbeda dilakukan untuk depertemen atau bagian organisasi yang berbeda.
4. OCAI merupakan alat yang berguna di dalam mergeger organisasi atau usaha reorganisasi lainnya.
5. OCAI dapat di gunakan ketika terjadi angka *turn over* pegawai dan keabsenan yang tinggi.

Dengan pengukuran budaya organisasi maka akan didapatkan berbagai manfaat yaitu (Rangkuti, 2011) :

1. Anggota Organisasi menjadi sadar akan budaya organisasi saat ini dan budaya organisasi yang diinginkan. Ini akan menyediakan momentum untuk melakukan perubahan.
2. Lebih mudah untuk pihak manajemen untuk menentukan langkah-langkah perubahan apa yang paling efektif.
3. Resistensi terhadap perubahan dapat diantisipasi,
4. Menyediakan titik awal untuk membuat pekerja mau berubah dan penggunaan kekuatan dan kreativitas mereka untuk lebih mendukung perubahan.
5. Menjadi dasar untuk rencana perubahan yang sistematis dan bertahap.

Hak Cipta Diindungi 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.

6. Perubahan budaya organisasi yang sukses akan merevitalisasiseluruh anggota organisasi. Organisasi akan mendapatkan momentum baru menuju semua perubahan yang positif di dalam organisasi.
7. Penilaian OCAI akan menjadi langkah intervensi awal untuk memungkinkan perubahan.

Mendidkusikan hasil OCAI, melakukan dialog dan peningkatan kesadaran adalah hal yang sangat penting menurut Cameron dan Quinn. Ini akan mengawali proses mental yang di butuhkan untuk membawa perubahan yang berkesinambungan. Keinginan baik akan diwujudkan menjadi perilaku dan perubahan yang nyata.

### 2.4.1. Dimensi Budaya OCAI

Ada 4 (empat) dimensi budaya organisasi, menurut Kim Cameron dan Robert Quinn(1999), yaitu *clan*, *adhocracy*, *hierarchy*, dan *market*. (Rangkuti, 2011) Karakteristik setiap dimensi budaya dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 2.1 Karakteristik setiap dimensi budaya

Jenis Budaya	Clan	Adhocracy	Market	Hirarki
<b>Karakteristik dominan</b>	Organisasi merupakan tempat pribadi yang menyenangkan, seperti berada dalam keluarga besar, dan orang-orangnya saling berbagi tentang segala hal satu sama lain	Organisasi merupakan tempat yang sangat dinamis, dan entrepreneurial. Setiap anggota organisasi mau dan berani mengambil resiko dalam pekerjaan	Organisasi ini sangat berorientasi pada hasil. Tujuan utama organisasi adalah penyelesaian pekerjaan. Setiap anggota organisasi sangat berkompetitif.	Organisasi merupakan tempat yang sangat terkontrol dan terstruktur. Terdapat prosedur formal untuk mengendalikan setiap pekerjaan.
<b>Kepemimpinan an organisasi</b>	Kepemimpinan bersifat sebagai mentor, fasilitator, dan selalu memberikan bimbingan	Kepemimpinan bersifat entrepreneurship (kewirausahaan) , inovatif, dan berani mengambil resiko	Kepemimpinan bersifat agresif, pasti, dan berfokus pada pencapaian hasil	Kepemimpinan bersifat sebagai koordinator, mengorganisir, dan memelihara efisiensi





<p><b>Manajemen Personil</b></p>	<p>Manajemen bercirikan kerja tim, kesepakatan bersama, dan partisipatif</p>	<p>Manajemen bercirikan berani mengambil resiko, inovatif, memberikan kebebasan dan keunikan pada setiap individu</p>	<p>Manajemen bercirikan kompetitif, memiliki tuntutan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tinggi, dan berorientasi pada hasil</p>	<p>Manajemen bercirikan memberikan rasa aman pada diri karyawan, adanya keseragaman, dapat diprediksi, dan memiliki stabilitas dalam hubungan antar karyawan</p>
<p><b>Perekat organisasi</b></p>	<p>Perekat organisasi adalah kesetiaan dan kepercayaan bersama, komitmen merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi</p>	<p>Perekat organisasi adalah komitmen dan inovasi, selalu fokus pada pengembangan dan hal hal yang mutakhir</p>	<p>Perekat organisasi adalah prestasi dan pencapaian tujuan, keagresifan, dan kemenangan merupakan hal utama</p>	<p>Perekat organisasi adalah peraturan dan kebijakan formal. Hal penting dalam organisasi adalah memelihara kelancaran jalannya organisasi</p>
<p><b>Strategi yang ditekankan</b></p>	<p>Organisasi menekankan pada pengembangan SDM, kepercayaan tinggi, keterbukaan, partisipasi, dan selalu melibatkan setiap karyawan</p>	<p>Organisasi menekankan pada penemuan sumberdaya baru, penciptaan tantangan baru, mencoba hal-hal baru, dan mencari peluang baru</p>	<p>Organisasi menekankan pada kompetisi dan prestasi, pencapaian target, dan memenangkan pasar (persaingan)</p>	<p>Organisasi menekankan pada ketahanan dan stabilitas, efisiensi, kontrol, dan kelancaran operasi.</p>

**Hak Cipta Diindungi 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.

<b>Kriteria keberhasilan</b>	Organisasi mendefenisikan sukses atas dasar pengembangan SDM, kerja tim, komitmen karyawan, dan kepedulian pada anggota organisasi	Organisasi mendefenisikan sukses berdasarkan terbentuknya produk baru, menjadi pemimpin dalam produk/jasa, dan inovator	Organisasi mendefenisikan sukses berdasarkan memenangkan kompetisi, menjadi pemimpin pasar yang kompetitif	Organisasi mendefenisikan sukses berdasarkan efisiensi, produk dan jasa yang dapat diandalkan, jadwal produksi rutin, ongkos produksi rendah merupakan hal yang kritis
------------------------------	--	---	--	--

(Sumber : Rangkuti, 2011)

#### 2.4.2. Model OCAI

Tujuan OCAI adalah untuk menilai enam dimensi kunci budaya organisasi, yaitu: (1) Karakteristik Dominan, (2) Kepemimpinan Organisasi, (3) Pengelolaan Karyawan, (4) Perekat Organisasi, (5) Penekanan Strategis, (6) Kriteria Sukses. Instrumen ini berbentuk sebuah kuesioner yang memerlukan tanggapan dari responden cukup dengan memberikan enam pertanyaan. Instrumen ini terbukti bermanfaat dan akurat dalam mendiagnosa aspek-aspek penting organisasi yang berkenaan dengan budaya. Tujuan dari instrumen ini adalah untuk mengidentifikasi budaya organisasi saat ini, dan membantu mengidentifikasi pemikiran dari anggota organisasi mengenai budaya yang seharusnya dikembangkan untuk menyesuaikan tantangan yang dihadapi perusahaan. Instrumen ini terdiri dari enam pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki empat alternatif jawaban. Setiap responden diminta memberikan penilaian pada setiap alternatif jawaban. Penilaian tertinggi diberikan kepada alternatif jawaban yang paling menyerupai keadaan organisasi tempatnya berada. Untuk menentukan organisasi mana yang akan diberi penilaian, setiap responden memikirkan organisasi yang dipimpin oleh pimpinannya, SBU, atau unit organisasi tempatnya bekerja yang memiliki batasan-batasan yang jelas. Instrumen ini memiliki dua buah kolom penilaian, *now* dan *future*. Penilaian yang diberikan pada kolom *now* menyatakan penilaian terhadap keadaan organisasi saat ini, dan penilaian yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Satrisman, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

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.

diberikan pada kolom *future* menyatakan keadaan organisasi yang seharusnya lima tahun mendatang untuk mencapai keberhasilan.

## 2.5. Budaya Hirarki

Pada awalnya pendekatan mengorganisir pada era modern didasarkan pada hasil pemikiran dari Sosiologis Jerman, Max Weber, yang mempelajari organisasi pemerintah selama tahun 1800. Dimana tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada awal revolusi industri adalah “menghasilkan produk dan jasa yang efisien pada masyarakat yang kompleks”. Untuk itu Weber mengusulkan tujuh karakteristik yang dikenal dengan atribut birokrasi klasik yaitu aturan, spesialisasi, meritokrasi, hirarki, pemisahan kepemilikan, impersonaliti, dan akuntabilitas (Munir, 2006)

Pada jenis budaya ini garis wewenang (*authority*) pengambilan keputusan yang jelas, peraturan dan prosedur standar, pengendalian dan mekanisme akuntabilitas di nilai dan dihargai sebagai kunci untuk sukses.

Budaya organisasi cocok dengan dengan bentuk tersebut (menurut OCAI) ditandai dengan formalisasi dan strukturisasi tempat kerja. Prosedur pemerintah merupakan apa yang harus dilakukan. Pemimpin yang efektif adalah koordinator dan organizer yang baik. Menjaga organisasi yang berjalan mulus adalah penting. Tujuan jangka panjang dari suatu organisasi adalah stabilitas, prediktabilitas, dan efisiensi. Aturan formal dan kebijakan dipegang bersama oleh organisasi tersebut.

## 2.6. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Metode deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Sedangkan menurut Gay yang di kutip oleh Tjahjono, (2010) metode ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses penelitian.

Menurut Whintney yang di kutip oleh Tjahjono, (2010) metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif

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.



mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta tatacara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Dalam metode deskriptif, peneliti bisa saja membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi komparatif. adakalanya peneliti mengadakan klasifikasi, serta penelitian terhadap fenomena-fenomena dengan menetapkan suatu standar atau suatu norma tertentu sehingga banyak ahli menamakan metode deskriptif ini dengan nama survei normatif (*normative survey*). Dengan metode deskriptif ini juga diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor yang lain. Karenanya, metode deskriptif juga dinamakan studi status.

Menurut Consuelo dalam Umar, (2002) riset dengan metode deskriptif terdiri dari dua macam penjelasan ringkasnya dibawah ini yaitu:

#### 1) Studi Kasus

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang rinci mengenai suatu proyek tertentu selama kurun waktu tertentu dengan cukup mendalam dan menyeluruh termasuk lingkungan dan kondisi masa lalunya. Selanjutnya, peneliti berusaha menemukan hubungan antar faktor-faktor tersebut satu dengan yang lain. Studi kasus kadang-kadang melibatkan peneliti dengan unit yang terkecil seperti perusahaan atau kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Keuntungan penelitian studi kasus ini antara lain adalah penelitian dapat lebih mendalam, sehingga dapat menjawab mengapa keadaan itu terjadi dan penelitian diharapkan dapat menemukan hubungan-hubungan yang tadinya tidak diharapkan tetapi di samping itu memiliki kelemahan-kelemahan misalnya kajian relatif menjadi kurang luas dan dalam, sulit digeneralisasikan dengan keadaan yang berlaku umum, dan kecenderungan mengarah ke subjektivitas oleh karena itu, objek penelitiannya dapat mempengaruhi prosedur.

#### Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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) Survei

Metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta. Survei digunakan untuk mengatur gejala-gejala tersebut ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada, sehingga tidak perlu memperhitungkan hubungan antara variabel-variabel, karena hanya menggunakan data yang ada untuk pemecahan masalah daripada menguji hipotesis. Survei dapat memberikan manfaat untuk tujuan-tujuan deskriptif, membantu dalam hal membandingkan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, dan juga untuk pelaksanaan evaluasi. Survei dapat dilakukan dengan cara sensus maupun sampling terhadap hal-hal yang nyata dan tidak nyata (Umar, 2002).

Secara singkat dapat diketahui terdapat beberapa langkah-langkah dalam metode penelitian deskriptif, yakni :

- 1) Mengidentifikasi adanya permasalahan yang signifikan untuk dipecahkan melalui metode deskriptif.
- 2) Membatasi dan merumuskan permasalahan secara jelas.
- 3) Menentukan tujuan dan manfaat penelitian.
- 4) Melakukan studi pustaka yang berkaitan dengan permasalahan.
- 5) Menentukan kerangka berfikir dan pertanyaan penelitian dan atau hipotesis penelitian.
- 6) Mendesain metode penelitian yang hendak digunakan termasuk menentukan populasi, sampel, teknik sampling, instrument pengumpulan data, dan menganalisis data.
- 7) Mengumpulkan, mengorganisasi, dan menganalisis data dengan menggunakan teknik statistik yang relevan; dan membuat laporan penelitian.

Untuk lebih rincinya, menurut Nazir (1988) mengungkapkan terdapat berbagai langkah yang sering diikuti yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Memilih dan merumuskan masalah yang menghendaki konsepsi ada kegunaan masalah tersebut serta dapat diselidiki dengan sumber yang ada.
- 2) Menentukan tujuan dari penelitian yang akan dikerjakan. Tujuan dari penelitian harus konsisten dengan rumusan dan definisi dari masalah.
- 3) Memberikan limitasi dari area atau scope atau sejauh mana penelitian deskriptif tersebut akan dilaksanakan. Termasuk di dalamnya daerah geografis di mana penelitian akan dilakukan, batasan-batasan kronologis, ukuran tentang dalam dangkal serta seberapa utuh daerah penelitian tersebut akan dijangkau.
- 4) Pada bidang ilmu yang telah mempunyai teori-teori yang kuat, maka perlu dirumuskan kerangka teori atau kerangka konseptual yang kemudian diturunkan dalam bentuk hipotesa-hipotesa untuk diverifikasikan. Bagi ilmu sosial yang telah berkembang baik, maka kerangka analisa dapat dijabarkan dalam bentuk-bentuk model matematika.
- 5) Menelusuri sumber-sumber kepustakaan yang ada hubungannya dengan masalah yang ingin dipecahkan.
- 6) Merumuskan hipotesa-hipotesa yang ingin diuji, baik secara eksplisit maupun secara implisit.
- 7) Melakukan kerja lapangan untuk mengumpulkan data, gunakan teknik pengumpulan data yang cocok untuk penelitian.
- 8) Membuat tabulasi serta analisa statistik dilakukan terhadap data yang telah dikumpulkan. Kurangi penggunaan statistik sampai kepada batas-batas yang dapat dikerjakan dengan unit-unit pengukuran sepadan.
- 9) Memberikan interpretasi dari hasil dalam hubungannya dengan kondisi sosial yang ingin diselidiki serta dari data yang diperoleh serta referensi khas terhadap masalah yang ingin dipecahkan.
- 10) Mengadakan generalisasi serta deduksi dari penemuan serta hipotesa-hipotesa yang ingin diuji. Berikan rekomendasi-rekomendasi untuk kebijakan-kebijakan yang dapat ditarik dari penelitian



Hak Cipta Diindungi 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.

11) Membuat laporan penelitian dengan cara ilmiah.

## 2.7. Eight Imperative

Delapan komando ini merupakan suatu tuntunan yang dirancang untuk membantu para pemimpin mengembangkan agenda aksinya. Diambil dari 8 Imperatives for Leaders in the Networked World, tiap tuntunan merupakan suatu imperative/komando, yaitu sesuatu yang harus dilakukan oleh pemimpin. Komando-komando tersebut membentuk suatu kerangka kerja yang berguna untuk memetik manfaat dan menghindari risiko dalam Era Informasi. Dengan demikian, para pemimpin dapat memainkan peranan kunci dalam membuat arahan strategis, mengimplementasikan proyek-proyek tertentu, dan memformulasikan kebijakan-kebijakan publik yang baru. Empat komando pertama memfokuskan terutama pada desain dan penerapan layanan elektronik dan regulasinya. Sedangkan 4 komando berikutnya fokus pada mengubah natur perdagangan, komunitas, dan demokrasi. 8 Imperative merupakan suatu contoh penerapan Strategi Kebijakan Teknologi Informasi di pemerintah Inggris. Dari imperative pertama sampai terakhir dijelaskan berkaitan dengan penggunaan Information Technology. Tahapan-tahapan dalam 8 Imperative :

- 1) Fokus pada bagaimana IT dapat membentuk ulang pekerjaan dan strategi-strategi sektor publik.
- 2) Gunakan IT untuk inovasi strategis, bukan hanya otomasi taktis.
- 3) Gunakan praktek terbaik untuk mengimplementasikan inisiatif-inisiatif IT.
- 4) Tingkatkan penganggaran dan pembiayaan untuk inisiatif-inisiatif IT yang menjanjikan.
- 5) Lindungi privasi dan sekuriti.
- 6) Bentuk hubungan kerjasama yang berkaitan dengan IT untuk menstimulasi pengembangan ekonomi.
- 7) Gunakan IT untuk mempromosikan kesempatan yang sama dan komunitas yang sehat.
- 8) Persiapkan diri untuk demokrasi digital.

Hak Cipta Diindungi 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.

Delapan *imperatives* tersebut yaitu sebagai berikut. Untuk *imperatives* nomor 1, terdapat tuntunan yang lebih praktis yaitu :

Permasalahan, pengetahuan yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan dengan IT bersifat kompleks dan sangat dinamis. Apa yang harus dihindari, Jangan mendelegasikan seluruh tanggung jawab pengembangan teknologi kepada para pakar teknologi, atau fokus terhadap operasi internal terhadap pengecualian dari pengembangan yang berorientasi kepada pihak eksternal dan membangun dukungan kebijakan yang di perlukan.

Apa yang harus dilakukan, mempelajari bagaimana komunikasi dan pemrosesan digital mengubah pekerjaan dan lingkungan kerja, idealnya melalui keterlibatan langsung dalam proyek-proyek IT dan berkerja dengan aplikasi komputer sebagai bagian dari rutinitas pribadi anda. Memfokuskan pada strategi-strategi, ada tiga strategi yaitu :

- a) Mengembangkan infrastruktur dan kapasitas organisasi yang dibutuhkan.
- b) Menambah manfaat melalui layanan dan peraturan yang memanfaatkan network.
- c) Mengembangkan dukungan dalam masyarakat dan publik pada umumnya.

Untuk *imperatives* nomor 2, terdapat tuntunan yaitu :

Permasalahan, keuntungan potensial dari IT sering dipertanyakan apabila di gunakan hanya untuk mengotonomi proses-proses kerja yang terdahulu, dalam organisasi, bukan melakukan disain ulang secara mendasar terhadap proses tersebut. Apa yang harus dihindari, jika terjadi inovasi yang bersifat lebih agresif jangan memfokuskan pada peningkatan secara bertahap.

Apa yang harus di kerjakan, lakukan pengembangn strategis secara lebih banyak. Lakukan lebih banyak eksperimen. Rancangan sebuah strategi e-government dengan membuka kesempatan bagi layanan “dimanapun dan kapanpun”. Lakukan integrasi layanan melalui batsan organisasi dan program.





Kembangkan layanan pribadi yang pilahan yang berdasarkan teknologi yang bersifat flexible.

Untuk *imperatives* nomor 3, terdapat tuntunan yaitu :

Permasalahan, tingkat kegagalan dari inisiatif IT seringkali menjadi ancaman, meskipun permasalahan yang paling sulit sebetulnya lebih bersifat polotis dari pada bersifat teknologi. Apa yang dihindari, jangan hanya melakukan pendekatan IT terhadap permasalahan teknologi, dan jangan mendelegasikan proyek IT hanya pada spesialis teknologi.

Apa yang harus dilakukan, pahami bahwa implementasi teknologi umumnya merupakan permasalahan perubahan manajemen. Tempatkan general manajer dan pimpinan yang memiliki kemampuan berpolitik dengan baik dalam penentuan inisiatif IT yang utama. Anda membutuhkan pemimpin yang mampu menangani konflik organisasi dan permasalahan biaya.

Untuk *imperatives* nomor 4, terdapat ketentuan yaitu :

Permasalahan, dengan memfokuskan pada perubahan tuntunan terhadap program yang ada, penganggaran pemerintah yang mempersulit investasi pada inisiatif IT yang menawarkan manfaat besar namun juga memerlukan inivasi jangka panjang dari beberapa dinas. Apa yang harus di hindari, jangan terlalu bergantung pada pembiayaan IT melalui anggaran yang diambil dari pajak.

Apa yang harus di lakukan, menganalisa kecendrungan ekonomi dan pembentukan anggaran untuk mengidentifikasi sumber keuangan yang tepat untuk meningkatkan ekonomi elektronik. Analisa anda mencakup prinsip yang memungkinkan layanan pembayaran user secara langsung karena mereka merupakan pihak yang memperoleh keuntungan dari hal tersebut. Selain itu lakukan eksplorasi terhadap pembentukan ulang anggaran untuk menghasilkan ulang penekanan yang lebih besar terhadap inovasi dan integrasi layanan dari tahun ketahun.

#### Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Untuk *imperatives* nomor 5, terdapat ketentuan yaitu :

Permasalahan, Sejalan dengan pengembangan teknologi komunikasi online, permasalahan privasi dan keamanan membutuhkan perhatian khusus terhadap hak dan tanggung jawab individu untuk menjaga keamanan dan standar masyarakat. Apa yang harus dihindari, jangan salah dalam memahami permasalahan privasi dan keamanan, baik dengan mengabaikan mereka atau dengan memungkinkan mereka untuk berupaya mengembangkan layanan dan sistem elektronik baru.

Apa yang harus dilakukan, paling tidak, pahami dan terapkan “fair information practices” dan “secure information practice” yang berkembang dalam 25 tahun yang lalu. Bagaimanapun, semakin besar tantangan yang dihadapi, melibatkan penanganan kontroversi destruktif sebanyak mungkin melalui perancangan kedepan, dan keterlibatan stekholder dalam evaluasi perkasus pada pertukaran yang diturunkan dari layanan elektronik.

Untuk *imperatives* nomor 6, terdapat ketentuan yaitu :

Permasalahan, karena keuntungan IT yang terbesar seringkali memerlukan kerja sama di luar organisasi yang memisahkan satu dinas dengan dinas lainya dan pemerintah dengan pihak swasta, menjaga kelangsungan kerja sama di antara entitas-entitas yang berbeda yang seringkali sulit dilakukan. Apa yang harus dihindari, mereka yang mengabaikan peluang kerjasama diluar organisasi khususnya untuk saat ini dimana internet telah mengurangi hambatan untuk melakukan kemampuan kerjasama melalui jaringan interorganisasi secara daramtis membuat kesalahan utama kerjasama tersebut dapt menjadi lebih mudah dari pada biasanya.

Apa yang harus dilakukan, memobilisasikan stakeholder publik dan swasta untuk inisiatif tertentu, seperti memperkuat ekonomi reional atau industri tertu. Dalam beberapa kasus perkerjaan ini akan melibatkan pengembangan dari industri baru merancang dan menyampaikan layanan publik secara elektronik.

Untuk *imperatives* nomor 7, terdapat ketentuan yaitu :



#### Hak Cipta Diindungi 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.

Permasalahan, akhir-akhir ini telah menunjukkan peningkatan ketidak samaan dalam distribusi pendapatan dan pengaruh politik. Sebuah pembagian secara digital memberikan ancaman terhadap peningkatan ketidaksamaan ini secara potensial menghancurkan keterikatan sosial dari masyarakat secara geografis. Apa yang harus di hindari, jangan mencoba untuk menghindari permasalahan ini dengan mengamsumsikan bahwa mereka terlalu sulit untuk diatasi. Secara ekstrem jangan mencoba mengupayakan perbaikan menyeluruh dengan mencoba untuk memungut pajak dari aktifitas yang jauh yuridiksi pajak yang rendah.

Apa yang harus dilakukan, apa yang dapat dimanfaatkan dari “layanan universal” dalam dunia jaringan digital secara luas. Kembangkan pendidikan berbasis internet, pengembangn karir, dan keterlibatan masyarakat yang diperlukan untuk kesuksesan sosial dan ekonomi.

Untuk *imperatives* nomor 8, terdapat ketentuan yaitu :

Permasalahan, jaringan digital berkembang melewati batasan regional dan nasional untuk menghasilkan permasalahan yang berkembang dari interaksi global dan jangan menganggap peraturan era informasi hanya terbatas pada pemilihan secara elektronik.

Apa yang harus dilakukan, lakukan eksperimen untuk membuat partisipasi secara online dalam kancah politik menjadi lebih mudah dan berarti. Kebangkan inisiatif untuk membantu melegitimisi masyarakat digital dan berikan peran kepada stakeholder dalam menyusun standar dan berikan peran kepada stakeholder dalam menyusun standar dan regulasi. (Harvard Policy Group, 2000).

### 2.8. Populasi Dan Sampel

Populasi dapat di defenisikan sebagai suatu kelompok subjek, variable, konsep, atau fenomena. Penelitian dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi bersangkutan.proses meneliti setiap anggota populasi di namakan sensus. Namun karena keterbatasan waktu dan biaya . dalam hal ini, proseduryang biasa dilakukan adalah mengambil sampel dari populasi. Sampel



#### Hak Cipta Diindungi 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.

adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan anggota populasi yang bersifat representative.

Sampel yang baik merupakan sampel yang akurat dan tepat. Sampel yang akurat dan tidak tepat akan memberikan kesimpulan riset yang tidak diharapkan atau dapat menghasilkan kesimpulan salah yang menyesatkan. (Jogiyanto, 2008)

## **2.9. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru**

Badan pengelolaan keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru merupakan suatu instansi pemerintahan yang berada di lingkungan perkantoran Walikota Pekanbaru, yang mana instansi ini bertugas mengelola sektor Anggaran Keuangan dan Aset Wilayah Pemerintah Kota Pekanbaru.

### **2.9.1. Visi**

Pengelolaan Keuangan yang Baik mengandung maksud mampu mewujudkan pengelolaan keuangan yang efisien, transparan, akuntabel, tertib dan disiplin dalam batasan perundang-undangan yang berlaku. Penetapan Visi tersebut merupakan perwujudan cita-cita dalam rangka Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah guna penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kota Pekanbaru, agar dapat berjalan dinamis dan tercapai dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun kedepan.

Definisi visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, untuk mewujudkan satu sasaran yang mungkin dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Adapun Visi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru periode 2014 - 2017 adalah :

“Terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berkualitas, transparan dan akuntabel dalam mendukung kota pekanbaru sebagai kota metropolitan yang madani”

### 2.9.2. Misi

Misi adalah landasan Strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang secara bersama-sama akan diusahakan terwujud oleh seluruh komponen organisasi. Atas dasar itu semua, maka sesuai visi, tugas pokok dan fungsi serta kewenangan yang ada maka ditetapkan misi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM) aparat yang profesional dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.
- 2) Mewujudkan anggaran daerah yang berbasis kinerja dan tepat waktu.
- 3) Meningkatkan kualitas sistem pengelolaan keuangan dan aset daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 4) Mewujudkan laporan keuangan yang akuntabel.

### 2.9.3. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru dapat di lihat pada Gambar 2.1 :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

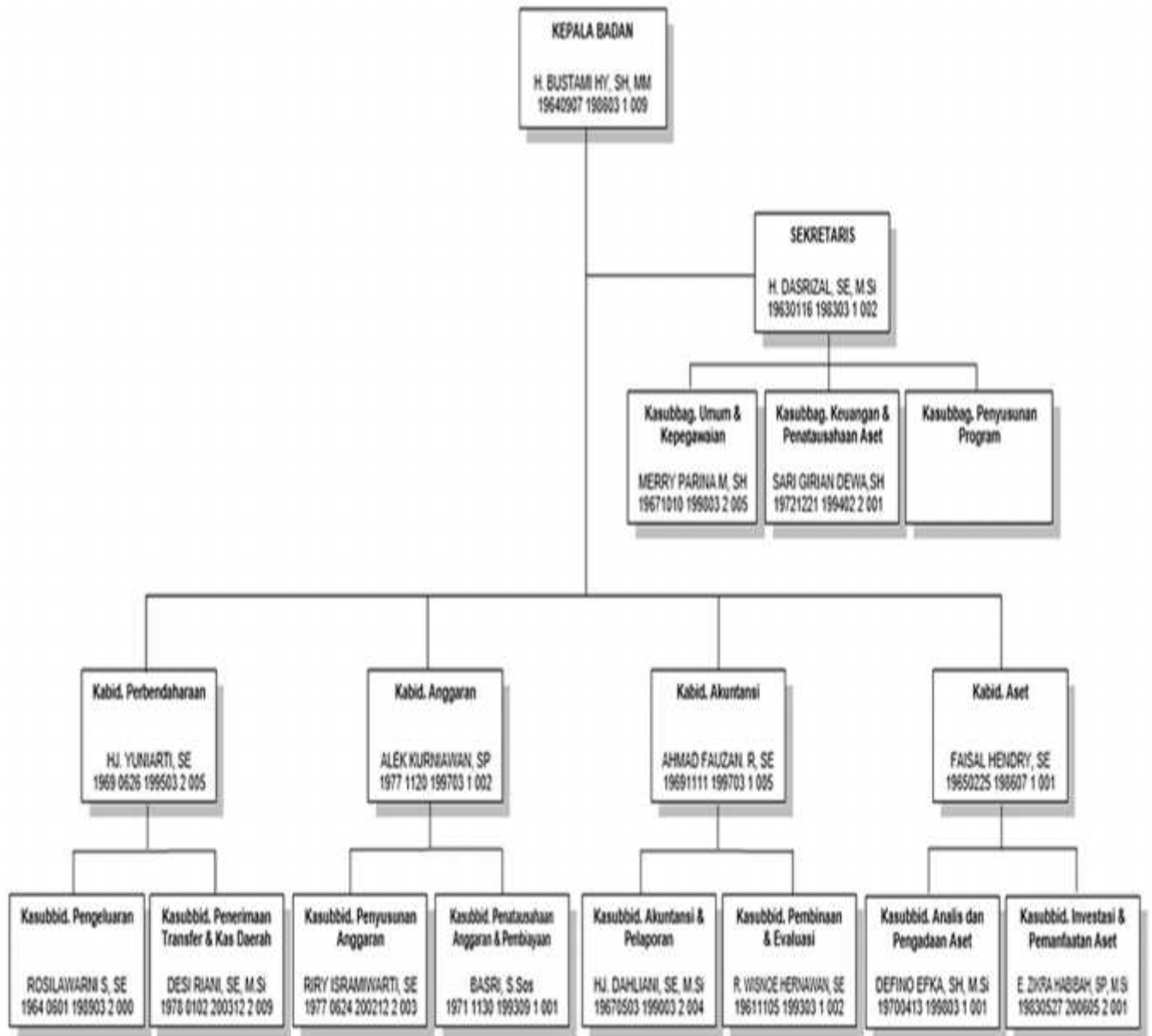
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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.

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.



Gambar 2.1. Struktur Organisasi BPKAD Kota Pekanbaru  
 (Sumber: BPKAD Kota Pekanbaru 2015)