

# ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TEKNOLOGI INFORMASI MENGUNAKAN OCAI (STUDI KASUS BAGIAN PDE KOTA PEKANBARU)

Megawati<sup>1)</sup>, Riki Rikardo<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Dosen Sistem Informasi UIN SUSKA RIAU

<sup>2)</sup>Mahasiswa Sistem Informasi UIN SUSKA RIAU

Jl H.R, Soebrantas No. 155 Km.15 Panam, Pekanbaru

Email : [megawati@uin-suska.ac.id](mailto:megawati@uin-suska.ac.id)

## Abstrak

Organisasi perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan. Kompetensi inti akan mendorong terciptanya keunggulan organisasi dan menjaga eksistensinya. Organisasi menetapkan strategi dapat dipandang dari budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi pada umumnya tercermin dalam kerangka kerja dari anggota organisasi tersebut. Penelitian ini menganalisis kecenderungan tipe budaya organisasi pada Bagian PDE tersebut. Analisis dilakukan dengan menggunakan model budaya OCAI (*Organizational Culture Assement Instrument*). Dari pengolahan data kuesioner OCAI diketahui bahwa dimensi budaya saat ini diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 367,3 yang berada pada budaya hierarchy. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata staf Bagian Pengolahan Data Eletronik (PDE) merasa bahwa kondisi budaya organisasi saat ini adalah hierarchy. Sedangkan untuk kondisi masa yang akan datang, nilai rata-rata tertinggi adalah 418,4 berada pada budaya hierarchy juga, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata staf pada Bagian Pengolahan Data Eletronik (PDE) Kota Pekanbaru mengharapkan kondisi masa depan organisasi atau instansi ini tetap berada pada budaya hierarchy. Untuk itu diberikan saran rekomendasi sebagai langkah perbaikan untuk membangun budaya organisasi yang lebih baik ke depan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, OCAI, Peranan TI..

## 1. Pendahuluan

Setiap organisasi tidak terkecuali organisasi tersebut merupakan suatu instansi telah memanfaatkan teknologi informasi dalam proses bisnisnya. Pemanfaatan teknologi diutamakan untuk lebih unggul dalam bersaing dengan pesaingnya. Agar dapat bersaing dengan pesaing bisnisnya, maka suatu organisasi harus menetapkan suatu strategi untuk mencapai sasaran bisnisnya.

Strategi merupakan alat mencapai tujuan. Strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus menerus dan dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan. Organisasi perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan.

Kompetensi inti akan mendorong terciptanya keunggulan organisasi dan menjaga eksistensinya.

Organisasi menetapkan strategi dapat dipandang dari budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi pada umumnya tercermin dalam kerangka kerja dari anggota organisasi tersebut. Kerangka kerja tersebut mengandung asumsi dan nilai dasar tertentu. Asumsi dan nilai dasar tersebut diajarkan ke anggota baru sebagai cara pandang, berpikir, merasakan sesuatu, bertindak laku dan harapan kepada anggota organisasi lainnya dalam bertindak laku.

Bagian Pengelolaan Data Elektronik (PDE) merupakan suatu bagian di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Bagian PDE bertugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan manajemen dan sistem pengelolaan data, telematik dan penyelenggaraan pengelolaan data elektronik. Sehingga dalam melakukan tugas di bagian tersebut sangat memerlukan adanya teknologi informasi untuk mempermudah dalam penyusunan pedoman dan teknis pembinaan dibidang tersebut.

Adapun permasalahan yang ditimbulkan dari Pengolahan Data Elektronik (PDE) yaitu seperti :

1. Pemimpin sebagai koordinator, mengorganisir dan memelihara efisiensi dalam suatu instansi msah kurang maksimal
2. Menentukan budaya organisasi dengan menggunakan metode OCAI sangat dibutuhkan untuk perkembangan instansi itu 5 tahun kedepan.
3. Menentukan langkah-langkah strategi penerapan IT

Penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kecenderungan tipe budaya organisasi pada Bagian PDE ini dilakukan dengan menggunakan model budaya OCAI (*Organizational Culture Assement Instrument*). Model ini mendefinisikan kecenderungan budaya organisasi berkaitan dengan pihak internal organisasi. Dari kecenderungan tersebut nantinya dapat diidentifikasi strategi maupun kebutuhan sistem seperti apa yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan bisnis organisasi. Dengan budaya yang telah diidentifikasi dan dianalisis maka diharapkan organisasi mampu menerapkan strategi TI yang tepat.

a. Peranan Teknologi Informasi

Teknologi informasi saat ini menjadi fasilitas utama bagi kegiatan bisnis. Hampir sebagian besar aktivitas manusia menggunakan teknologi informasi. Secara garis besar TI berperan sebagai: [3]

1. TI menggantikan peran manusia dalam menjalankan tugas atau suatu pemrosesan data.
2. TI memperkuat peran manusia dalam menyajikan informasi terhadap suatu tugas maupun proses.
3. TI berperan sebagai restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Banyak perusahaan yang berani berinvestasi tinggi dibidang TI. Alasannya adalah kebutuhan untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi kompetitif, mengurangi biaya, meningkatkan fleksibilitas, dan tanggapan.[3]

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem pengertian bersama ini, dalam

pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi [6]. Thompson, Strickland dan Gamble (2010) mengemukakan pendapat bahwa budaya perusahaan mengacu pada karakter iklim kerja internal perusahaan dan kepribadian, seperti dibentuk oleh nilai-nilai inti, keyakinan, prinsip bisnis, tradisi, perilaku mendarah daging, praktek kerja, dan gaya operasi [4].

Budaya juga dapat dijadikan suatu sistem pemahaman dalam bertindak yang dimengerti dan menjadi pegangan seluruh karyawan yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi menurut Schein (2004) adalah sebagai pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari oleh anggota kelompok selama memecahkan masalah dalam beradaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu untuk diajarkan terus-menerus sebagai cara memandang, berpikir, merasakan dan bertindak yang benar.

c. Dimensi Budaya OCAI

Ada 4 (empat) dimensi budaya organisasi, menurut Kim Cameron dan Robert Quinn(1999), yaitu *clan*, *adhocracy*, *hierarchy*, dan *market*. [7] Karakteristik setiap dimensi budaya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 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 enterpreneurial. Setiap anggota organisasi meu 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 organisasi</b>  | Kepemimpinan bersifat sebagai mentor, fasilitator, dan selalu memberikan bimbingan  | Kepemimpinan bersifat enterpreneurship (kewirausahaan), inovatif, dan berani mengambil resiko   | Kepemimpinan bersifat agresif, pasti, dan berfokus pada pencapaian hasil  | Kepemimpinan bersifat sebagai koordinator, mengorganisir, dan memelihara efisiensi  |
| <b>Manajemen Personil</b>       | Manajemen bercirikan kerja tim, kesepakatan bersama, dan partisipatif   | Manajemen bercirikan berani mengambil resiko, inovatif, memberikan kebebasan dan keunikan pada setiap individu                                  | Manajemen bercirikan kompetitif, memiliki tuntutan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tinggi, dan berorientasi pada hasil                           | Manajemen bercirikan memberikan rasa aman pada diri karyawan, adanya keseragaman, dapat diprediksi, dan memiliki stabilitas dalam hubungan antar karyawan |
| <b>Perekat organisasi</b>       | Perekat organisasi adalah kesetiaan dan kepercayaan bersama, komitmen merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi  | Perekat organisasi adalah komitmen dan inovasi, selalu fokus pada pengembangan dan hal hal yang mutakhir  | Perekat organisasi adalah prestasi dan pencapaian tujuan, keagresifan, dan kemenangan merupakan hal utama   | Perekat organisasi adalah peraturan dan kebijakan formal. Hal penting dalam organisasi adalah memelihara kelancaran jalannya organisasi                   |
| <b>Strategi yang ditekankan</b> | Organisasi menekankan pada pengembangan SDM, kepercayaan tinggi, keterbukaan, partisipasi, dan selalu melibatkan setiap karyawan                                | Organisasi menekankan pada penemuan sumberdaya baru, penciptaan tantangan baru, mencoba hal-hal baru, dan mencari peluang baru                  | Organisasi menekankan pada kompetisi dan prestasi, pencapaian target, dan memenangkan pasar (persaingan)  | Organisasi menekankan pada ketahanan dan stabilitas, efisiensi, kontrol, dan kelancaran operasi.  |
| <b>Kriteria keberhasilan</b>    | Organisasi mendefinisikan sukses atas dasar pengembangan SDM, kerja tim, komitmen karyawan,   | Organisasi mendefinisikan sukses berdasarkan terbentuknya produk baru, menjadi pemimpin dalam   | Organisasi mendefinisikan sukses berdasarkan memenangkan kompetisi, menjadi pemimpin pasar  | Organisasi mendefinisikan sukses berdasarkan efisiensi, produk dan jasa yang  |

|  |  |                           |                 |   |
|--|--|---------------------------|-----------------|---|
|  | dan kepedulian pada anggota organisasi | produk/jasa, dan inovator | yang kompetitif | dapat diandalkan, jadwal produksi rutin, ongkos produksi rendah merupakan hal yang kritis |
|--|--|---------------------------|-----------------|---|

### 3. Pembahasan

#### 3.1 Profil Singkat Organisasi

Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru (Kantor Walikota Pekanbaru) tepatnya di Bagian Pengelolaan Data Elektronik (PDE) merupakan pusat pengelolaan data. Kota Pekanbaru sendiri memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

##### a. Visi

Terwujudnya Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan yang Madani.

##### 1. Metropolitan

Kota yang memiliki penduduk lebih dari satu jiwa yang memiliki sarana dan prasarana yang memadai dengan konsep pembangunan kota berkelanjutan (*sustainable city*) di bidang ekonomi, ekologi, sosial politik, dan lainnya untuk melayani kebutuhan warga kota.

##### 2. Madani

Kota yang memiliki peradaban yang maju, modren, memiliki kesadaran sosial yang kuat, dalam sistem politik yang demokratis dan ditopang oleh supremasi hukum yang berkeadilan, aman, sejahtera serta berlandaskan nilai-nilai religius.

##### b. Misi

Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka ditetapkan Misi Kota Pekanbaru yaitu :

##### 1. Pertama

Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi, bermoral, beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

##### 2. Kedua

Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui peningkatan kemampuan / keterampilan tenaga kerja, pembangunan kesehatan, kependudukan dan keluarga sejahtera.

##### 3. Ketiga

Mewujudkan masyarakat berbudaya melayu, bermartabat dan bermarwah yang menjalankan kehidupan beragama, memiliki iman dan taqwa, berkeadilan tanpa membedakan satu dengan yang lainnya serta hidup dalam rukun dan damai.

##### 4. Keempat

Meningkatkan infrastruktur daerah baik prasarana jalan, air bersih, energi listrik, penanganan limbah yang sesuai dengan kebutuhan daerah terutama infrastruktur pada kawasan industri, pariwisata serta daerah pinggiran kota.

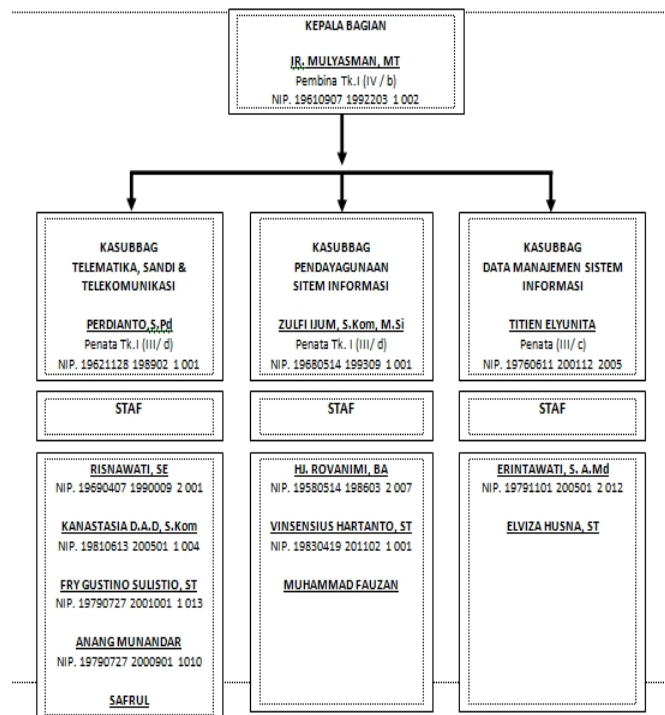
##### 5. Kelima

Mewujudkan penataan ruang dan pemanfaatan lahan yang efektif dan pelestarian lingkungan hidup dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan.

##### 6. Keenam

Meningkatkan perekonomian daerah dan masyarakat dengan meningkatkan investasi bidang industri, perdagangan, jasa dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan dengan dukungan fasilitas yang memadai dan iklim usaha yang kondusif.

Bagian Pengelolaan Data Elektronik (PDE) merupakan suatu bagian di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yang bertugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan manajemen dan sistem pengelolaan data, telematik dan penyelenggaraan pengelolaan data elektronik. Sehingga dalam melakukan tugas di bagian tersebut sangat memerlukan adanya teknologi informasi untuk mempermudah dalam penyusunan pedoman dan teknis pembinaan dibidang tersebut. Struktur organisasi bagian PDE dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi PDE Pekanbaru [9]

#### 3.2 Analisis Model OCAI

Model OCAI digunakan untuk menganalisis budaya organisasi pada Bagian PDE kota Pekanbaru. OCAI dapat menentukan dimensi budaya dari variabel nilai kompetitif timwork suatu organisasi. Hasil analisis akan

dijadikan acuan untuk merumuskan strategi TI yang tepat pada Bagian PDE kota Pekanbaru ini.

Untuk melakukan analisis budaya organisasi terhadap strategi penerapan teknologi informasi di Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) maka dilakukan survey dengan menggunakan kuesioner yang berisikan 6 pertanyaan dan 4 alternatif. Untuk melakukan survey OCAI, diambil responden menggunakan sample jenuh. Sebanyak 10 orang responden yang terdiri atas kepala bagian, kepala subbagian, dan seluruh staf PDE.

Adapun analisis tipe budaya organisasi Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) saat ini dan yang diharapkan dapat dilihat di tabel dibawah ini :

**a. Analisis budaya saat ini**

Adapun studi kasus dari kerja praktek ini adalah Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Adapun tugas dan fungsi dari Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) ini ialah membantu Walikota Pekanbaru melaksanakan kewenangan Daerah terutama dalam pengelolaan Data Elektronik, yang mana bagian pengolahan data elektronik (PDE) tersebut memiliki kepala bagian, kepala subbagian dan staf yang total keseluruhannya sebanyak 14 orang. Untuk melakukan penyebaran kuesioner OCAI ini, saya mengambil 10 responden untuk mengisi kuesioner OCAI tersebut.. Hasil penghitungan kuesioner terlihat pada tabel 2.

Table 2. Tipe Budaya Organisasi Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) Saat Ini

| Tipe Budaya   | Rata-Rata |
|---------------|-----------|
| A (Clan)      | 279.2     |
| B (Adhocracy) | 189.9     |
| C (Market)    | 125.1     |
| D (Hierarchy) | 367.3     |

**b. Analisis budaya yang diharapkan**

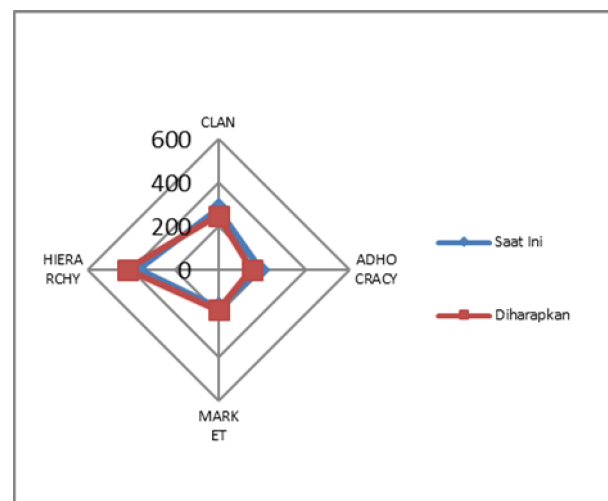
Selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui kondisi atau tipe budaya yang diharapkan. Analisis dilakukan menggunakan kuesioner OCAI. Untuk melakukan analisis budaya organisasi terhadap strategi penerapan teknologi informasi di Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) maka dilakukan survey dengan menggunakan kuesioner yang berisikan 6 pertanyaan dan 4 alternatif. Untuk melakukan survey OCAI, diambil responden sebanyak 10 orang yang terdiri atas kepala bagian, kepala subbagian, dan staf. Hasil rekapitulasi kuesioner OCAI untuk kondisi yang diharapkan seperti terlihat pada tabel 3.

Tabel 3. Tipe Budaya Organisasi Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) yang diharapkan

| Tipe Budaya   | Rata-Rata |
|---------------|-----------|
| A (Clan)      | 247.1     |
| B (Adhocracy) | 151.3     |
| C (Market)    | 186.5     |
| D (Hierarchy) | 418.4     |

Dari pengolahan data kuesioner OCAI diketahui bahwa dimensi budaya saat ini diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 367,3 yang berada pada budaya *hierarchy*. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata staf Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) merasa bahwa kondisi budaya organisasi saat ini adalah *hierarchy*. Sedangkan untuk kondisi masa yang akan datang, nilai rata-rata tertinggi adalah 418,4 berada pada budaya *hierarchy* juga, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata staf pada Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) menggharapkan kondisi masa depan organisasi atau instansi ini tetap berada pada budaya *hierarchy*.

Adapun hasil perolehan rata-rata nilai dimensi budaya Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) dapat digambarkan dalam bentuk grafik seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Dimensi Budaya Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE)

Nilai rata-rata yang diperoleh melalui kuesioner OCAI kemudian dipetakan terhadap ke 4 dimensi budaya seperti terlihat pada Gambar 5.1 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi kondisi saat ini adalah *hierarchy*. Dimensi budaya organisasi *hierarchy* memiliki karakter adanya bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur, adanya keseragaman, memelihara kelancaran jalannya organisasi, stabilitas hubungan antar karyawan, peraturan dan kebijakan formal. Tugas utama manajemen pada tipe *hierarchy* ini adalah memberikan pelayanan secara maksimal dan efisien sehingga tercapai kesejahteraan dalam perusahaan serta peraturan dan kebijakan formal memegang atau mempertahankan organisasi secara bersama-sama.

Analisis dimensi budaya organisasi pada kondisi yang diharapkan di masa depan pada Gambar 1 menunjukkan bahwa besar keinginan individu pada Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) tidak adanya perubahan dimensi budaya yang mereka inginkan, akan tetapi pegawai Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) mengharapkan kedepan instansi ini lebih meningkatkan lagi dimensi budaya *hierarchy* tersebut. Pegawai mengharapkan kedepan ada pengembangan mutu dari para pemimpin, manajemen serta membuat semua prosedur dan peraturan lebih terstruktur lagi.

#### c. Rekomendasi

1. Saat ini dengan nilai 367,3 Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) lebih mencerminkan budaya hirarki 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.
2. Untuk kedepan dengan nilai 418,4 Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) tetap menginginkan tipe Hierarchy ini lebih di tingkatkan lagi. Budaya ini memang sangat cocok dengan instansi ini, terutama di Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) yang mana lingkungan kerjanya sesuai dengan budaya hirarki yaitu 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.
3. Adapun cara yang digunakan untuk lebih meningkatkan budaya hirarki lagi ialah:
  - a. Untuk lebih mengendalikan para pegawai dengan prosedur formal yang terstruktur.
  - b. Prosedur mengendalikan apa yang dilakukan pegawai.
  - c. Kepala bagian atau pemimpin mengkoordinasi dan penyelenggara yang baik.
  - d. Pengambilan keputusan berada pada prosedur, peraturan dan standar dari pemerintah yang diatur oleh undang-undang.
  - e. Sangat penting untuk menjaga organisasi tetap berjalan mulus.
  - f. Perencanaan jangka panjang organisasi lebih di perhatikan secara efisien.
  - g. Peraturan dan kebijakan formal yang kuat sangat baik untuk memegang dan mempertahankan organisasi atau instansi secara bersama-sama.

#### 4. Penutup

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan dan saran sebagai berikut:

#### 4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis budaya yang dilakukan menggunakan kuesioner OCAI, bahwa kondisi budaya bagian pengolahan data elektronik (PDE) saat ini adalah jenis budaya hierarchy, dimana organisasi bagian pengolahan data elektronik (PDE) menuntut adanya bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur, adanya keseragaman, memelihara kelancaran jalannya organisasi, stabilitas hubungan antar karyawan, peraturan dan kebijakan formal.
2. Dimensi budaya yang diharapkan oleh anggota organisasi bagian pengolahan data elektronik (PDE) adalah keinginan tetap mempertahankan dimensi budaya hierarchy, karena mereka merasa sudah sangat nyaman dengan budaya itu serta budaya hierarchy yang sangat cocok di terapkan dalam sebuah instansi pemerintahan. Mereka masih ingin lebih meningkatkan dan mengembangkan lagi tentang apa-apa saja karakter-karakter dimensi budaya hierarchy tersebut agar lebih baik lagi.

#### 4.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah disebutkan diatas ada beberapa saran yang diutarakan dari penulis, yaitu:

1. Kepada pembaca penulis menyarankan hendaknya analisis meningkatkan budaya TI juga dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa metode yang lain seperti *value chain*, *balance scorecard*, dan masih banyak lagi yang lainnya untuk mendapatkan hasil analisis yang lebih lengkap.
2. Analisis budaya yang dilakukan dapat diintegrasikan dengan budaya kerja dan kemendagri.

#### Daftar Pustaka

- [1] Chattab, Nevizond (2007). *Diagnosis Management : Upaya Peningkatan Keunggulan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Serambi.
- [2] HM, Jogyanto. 2008. "*Metode Penelitian Sistem Informasi : Pedoman dan Contoh Melakukan Penelitian di Bidang Sistem Teknologi Informasi*", Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [3] Kadir, Abdul (2002). *Pengenalan Sistem Informasi*. Andi Yogyakarta
- [4] Nugroho, Heru, (2013) *Analisa Budaya Organisasi Sebagai Faktor Kontigensi Dalam Penerapan Tata Kelola TI* di Politeknik Telkom, Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia, 2-4 desember 2013
- [5] Nazir, Moh. "Metode Penelitian". Cetakan ketujuh. Bogor, Ghalis Indonesia. November 2009.
- [6] Putro, Budi Laksono dan Pratondo, Agus, (2010) *Kultur Organisasi Menggunakan Hofstede Dan OCAI Terhadap Strategi Penerapan Teknologi Informasi* (studi kasus: perguruan tinggi xyz), konferensi nasional sistem dan informatika 2010; bali, november 13, 2010
- [7] Rangkuti, Freddy (2011). *SWOT BALANCED SCORECARD : Teknik menyusun Strategi Korporat yang Efektif plus Cara Mengelola Kinerja Resiko*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- [8] [http://jati.is.unikom.ac.id/\\_s/data/jurnal/volume-01/jurnal-diana-effendi.pdf/pdf/jurnal-diana-effendi.pdf](http://jati.is.unikom.ac.id/_s/data/jurnal/volume-01/jurnal-diana-effendi.pdf/pdf/jurnal-diana-effendi.pdf) [26 Mei 2014, Pukul 09.38 WIB]
- [9] [www.pekanbaru.go.id](http://www.pekanbaru.go.id) akses tanggal 16 juni 2014

### **Biodata Penulis**

**Megawati**, memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom), Jurusan Sistem informasi UIN SUSKA RIAU, lulus tahun 2007. Memperoleh gelar Magister Teknik (M.T) STEI ITB Bandung, lulus tahun 2012. Saat ini menjadi Dosen di Jurusan Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi UIN SUSKA Riau.

**Riki Rikardo**, merupakan mahasiswa Strata 1 (S1) Jurusan Sistem Informasi, tahun masuk 2010. Saat ini sedang mengerjakan tugas akhir mahasiswa S1 dengan topik mengenai budaya organisasi teknologi informasi.