

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH IMPLEMENTASI *E-GOVERNMENT* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA BPS
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

KRISTINA OKPERIASI

NIM. 500645053

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "**PENGARUH IMPLEMENTASI E- GOVERNMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA BPS PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**" adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Palangka Raya, 16 Mei 2016

Yang menyatakan,



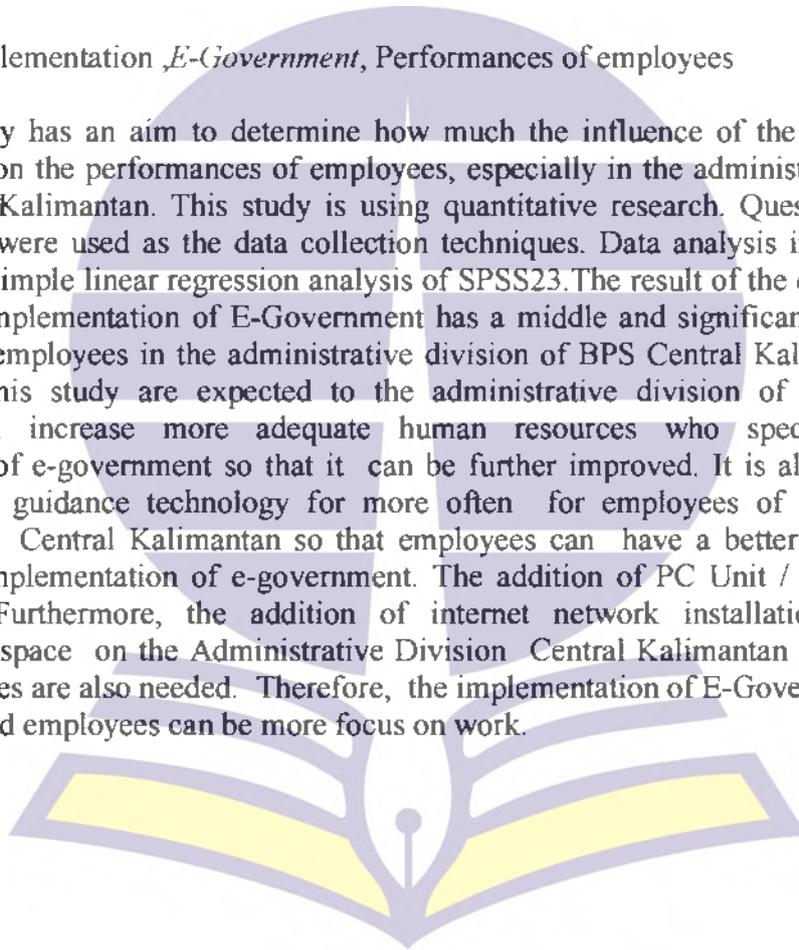
Kristina Okperiasi
NIM. 500645053

ABSTRACT**THE EFFECTS OF E-GOVERNMENT IMPLEMENTATION ON THE
PERFORMANCES OF EMPLOYEES
IN THE ADMINISTRATIVE DIVISION OF BPS CENTRAL KALIMANTAN**

Kristina Okperiasi
kristinaokperiasi@gmail.com
Universitas Terbuka

Key Words : Implementation *E-Government*, Performances of employees

This study has an aim to determine how much the influence of the E-government implementation on the performances of employees, especially in the administrative division of BPS Central Kalimantan. This study is using quantitative research. Questionnaires and documentation were used as the data collection techniques. Data analysis in this research was done using simple linear regression analysis of SPSS23. The result of the data analysis is found that the implementation of E-Government has a middle and significant effect on the performance of employees in the administrative division of BPS Central Kalimantan. From the results of this study are expected to the administrative division of BPS Central Kalimantan can increase more adequate human resources who specialize in the implementation of e-government so that it can be further improved. It is also expected to held training or guidance technology for more often for employees of Administrative division of BPS Central Kalimantan so that employees can have a better understanding about what is implementation of e-government. The addition of PC Unit / Laptop is also recommended. Furthermore, the addition of internet network installation and rising compatible workspace on the Administrative Division Central Kalimantan Province up to the other regencies are also needed. Therefore, the implementation of E-Government can be more optimal and employees can be more focus on work.



ABSTRAK**PENGARUH IMPLEMENTASI *E-GOVERNMENT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA
BPS PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

Kristina Okperiasi
kristinaokperiasi@gmail.com
Universitas Terbuka

Kata Kunci : implementasi,*e-government*,kinerja pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh implementasi *e-government* terhadap kinerja pegawai khususnya pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan bantuan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 23. Dari hasil analisis ditemukan Implementasi *e-government* berpengaruh sedang dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah. Dari hasil penelitian ini diharapkan Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah dapat menambah lagi SDM yang memadai yang khusus menangani implementasi *e-government* sehingga implementasi *e-government* pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah dapat lebih ditingkatkan, diharapkan sering diadakan pelatihan atau bimbingan teknologi bagi para pegawai Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah agar pegawai dapat lebih memahami apa itu implementasi *e-government* dan diharapkan adanya penambahan PC Unit/Laptop, pemasangan jaringan internet serta ruang kerja yang representatif pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah hingga ke Kabupaten dan Kota sehingga implementasi *e-government* bisa lebih maksimal dan pegawai pun dapat fokus bekerja.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Implementasi *E-Government* terhadap Kinerja Pegawai
Pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah
Penyusun TAPM : Kristina Okperiasi
NIM : 500645053
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Senin, 16 Mei 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Tresia Kristiana, M.Si
NIDN. 11.0106.6901

Dr. Nur Hidayah, M.M
NIK.19590611201509173246

Mengetahui :

Jakarta, 16 Mei 2016

Ketua Bidang Bidang Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik

Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana,



Dr. Liestyodono Bawono, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Kristina Okperiasi
NIM : 500645053
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Implementasi *E-Government* terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/tanggal : Sabtu, 26 Mei 2016

Waktu : Pukul 09.00 WIB - Selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM :

Ketua Komisi Penguji :
Nama : Dr. Sri Listyarini, M.Ed

Penguji Ahli :
Nama : Prof. Dr. Azhar Kasim, M.P.A

Pembimbing I :
Nama : Dr. Tresa Kristiana, SE, M.Si

Pembimbing II :
Nama : Dr. Nur Hidayah, MM

Tanda Tangan



.....

.....

.....

.....

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya lah, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini yang berjudul “Pengaruh Implementasi *E- Government* Terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah”. Penulisan ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik Universitas Terbuka. Saya sangat menyadari bahwa, tanpa bantuan kerjasama dan bimbingan dari berbagai pihak dari mulai masa perkuliahan sampai pada penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Saya juga menyadari, masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penyusunan TAPM ini. Karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik, saran, koreksi dan masukan yang bersifat konstruktif untuk perbaikan dan penyempurnaannya.

Pada kesempatan ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

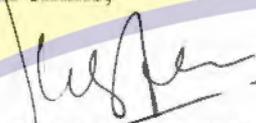
1. Ibu Dr. Tresia Kristiana, M.Si selaku dosen pembimbing I.
2. Ibu Dr. Nur Hidayah, M.M, selaku dosen pembimbing II.
3. Bapak Drs.Haholongan Simanjuntak, M.Pd selaku Kepala UPT-Universitas Terbuka UPBJJ Palangka Raya beserta rekan-rekan UT-UPBJJ Palangka Raya.
4. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku Kepala Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.

5. Bapak Dr.Liestyodono Bawono, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
6. Bapak Prof. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka
7. Bapak Hanif Yahya, S.Si, M.Si selaku Kepala BPS Provinsi Kalimantan Tengah.
8. Bapak Amos Adam Residul, S.Si, MA selaku Kepala Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah.
9. Teman-teman pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah selaku responden
10. Keluarga saya terkasih, suami dan anak-anak tercinta yang selalu memberikan support
11. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu di sini yang telah memberikan bantuan sehingga TAPM ini dapat saya selesaikan.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Palangka Raya, 16 Mei 2016

Penulis,



Kristina Okperiasi
NIM. 500645053

DAFTAR ISI

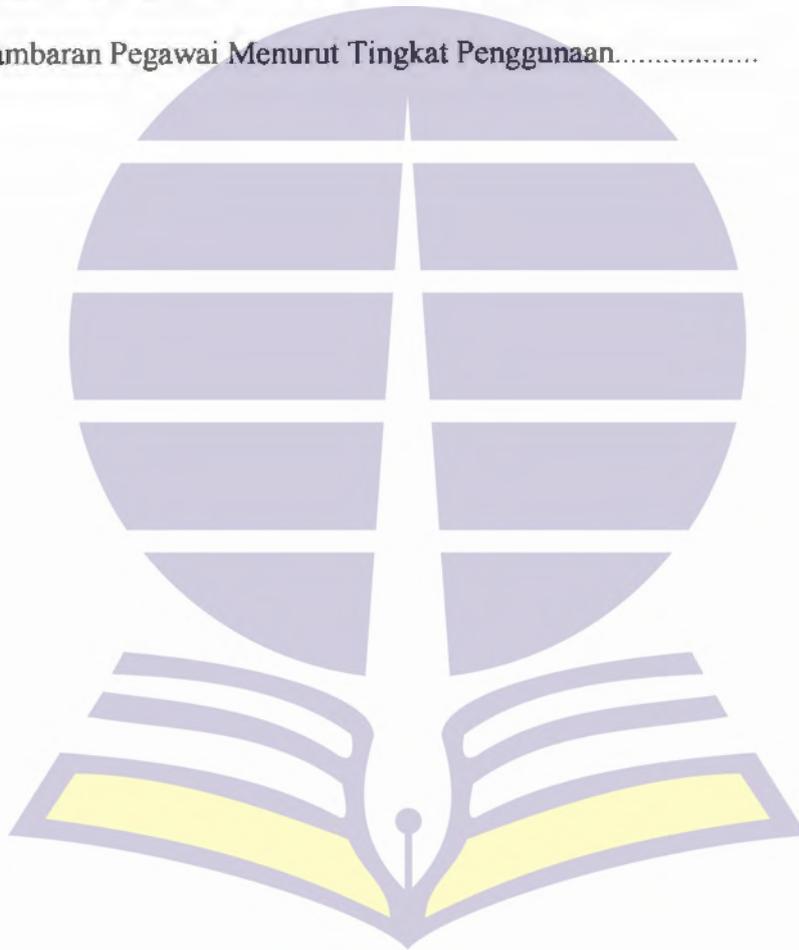
	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PENGESAHAN PENELITIAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GRAFIK	xi
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	8
B. Kerangka dan Hipotesis.....	55
C. Definisi Operasional.....	57
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	61
B. Populasi dan Sampel.....	61
C. Instrumen Penelitian.....	63
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	64
E. Metode Analisis Data.....	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	67
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1.	Definisi Operasional Pengaruh E- Government terhadap Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 2.2.	Skor Dalam Penelitian.....	60
Tabel 3.1.	Rincian Populasi dan Sampel Responden Penelitian.	62
Tabel 4.1.	Daftar Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Keadaan April 2016	74
Tabel 4.2.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X dan Y	76
Tabel 4.3.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X dan Y	79
Tabel 4.4.	Hasil Uji Normalitas Instrumen Variabel X dan Y	80
	Hasil Pengolahan Data Analisis Regresi Linear Sederhana	
Tabel 4.5.	Nilai (a)	84
Tabel 4.6.	Nilai (b)	85
Tabel 4.7.	Nilai (c)	86
Tabel 4.8.	Korelasi antara X dan Y	90
Tabel 4.9.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	91

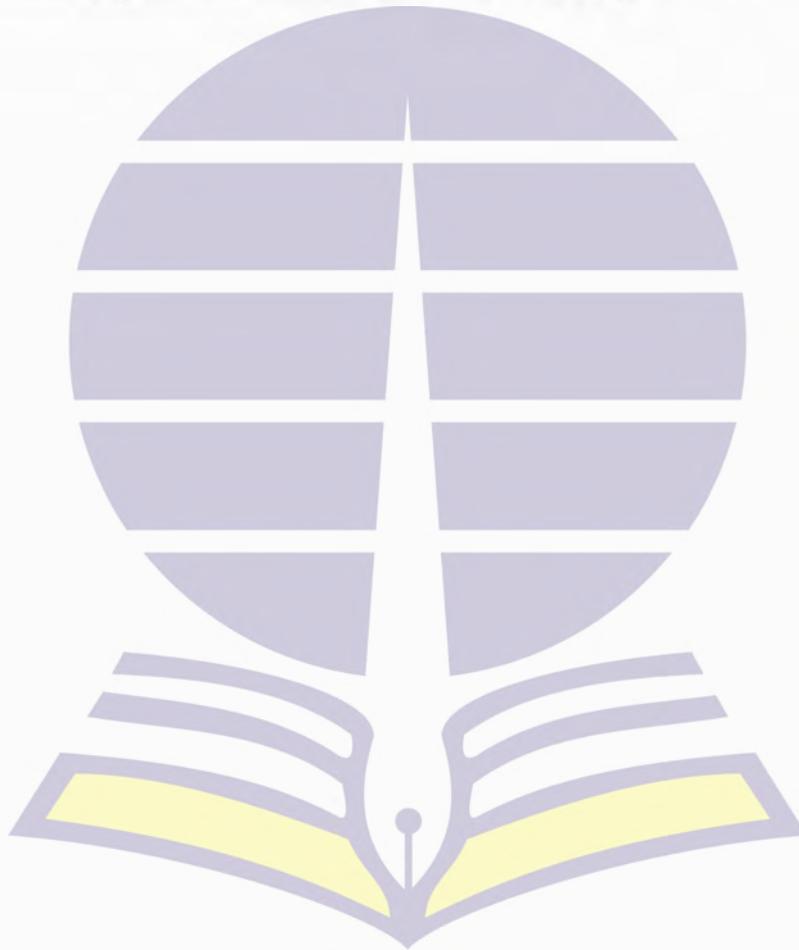
DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 4.1. Gambaran Pegawai Menurut Jenis Kelamin	81
Grafik 4.2. Gambaran Pegawai Menurut Tingkat Penggunaan.....	82



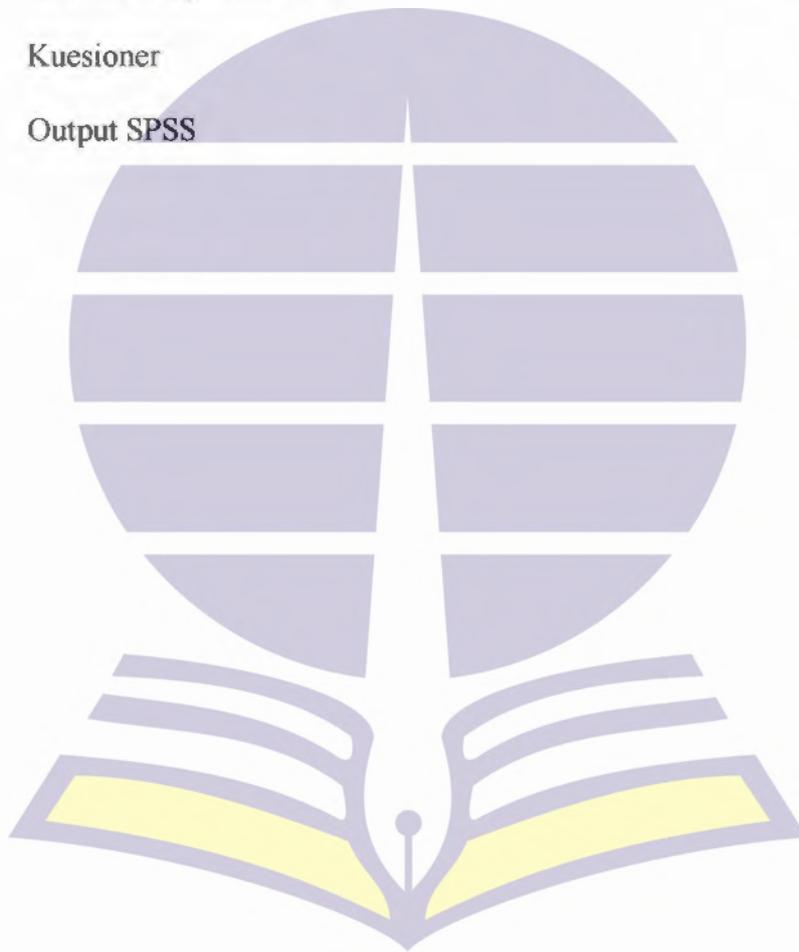
DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 4.1. Struktur Organisasi BPS Provinsi Kalimantan Tengah	73



DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1.	Daftar Rekapitulasi PNS	101
Lampiran 1.	Kuesioner	102
Lampiran 3.	Output SPSS	104



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia menuju *good governance*. *World Bank* memberikan definisi dari *governance* adalah sarana kekuasaan negara yang digunakan untuk mengatur sumberdaya ekonomi dan sosial dalam pembangunan masyarakat (*“the way state power is used in managing economic and social resource for development of society”*), sementara Pandji (2012), menjelaskan bahwa *Governance* merupakan paradigma baru dalam tatanan pengelolaan pemerintahan. Ada tiga pilar *governance*, yaitu pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Syarat bagi terciptanya *good governance*, paling tidak meliputi transparansi, akuntabilitas dan pemerintah yang partisipatif.

Transparansi berarti pemberian jaminan bagi ketersediaan akses publik dalam seluruh proses pengambilan kebijakan pengelolaan pemerintahan. Akuntabilitas merupakan suatu perwujudan kewajiban dari suatu instansi pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misinya. Implementasi akuntabilitas dilakukan melalui pendekatan strategis, yang akan mengakomodasi perubahan-perubahan cepat yang terjadi pada organisasi dan secepatnya menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, sebagai antisipasi terhadap tuntutan pihak-pihak yang berkepentingan.

Sementara itu, pemerintahan yang partisipatif dapat dimaknai sebagai wujud pemerintahan yang berupaya mengakomodasi berbagai aspirasi yang muncul dimasyarakat dan melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Implementasi transparansi, akuntabilitas, maupun partisipatif, sangat dibutuhkan sebagai syarat bagi terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*).

Oleh karena itu, pemerintah dituntut mampu memberikan informasi secara komprehensif dan pelayanan yang baik kepada masyarakat sebagaimana diatur dalam UU No. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik. Salah satu langkah strategis yang dapat ditempuh adalah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi .

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang makin pesat dewasa ini, penggunaan internet menjadi hal yang lumrah ditengah masyarakat yang haus akan segala sesuatu yang bersifat praktis dan cepat. Hal-hal yang dulunya dikerjakan secara manual serta membutuhkan waktu yang lama, kini dapat diselesaikan dengan sistem komputerisasi yang canggih dan hanya membutuhkan waktu singkat. *Trend* tersebut juga berpengaruh dalam bidang pemerintahan, yaitu ditandai dengan adanya *e-government* yang sudah mulai banyak disosialisasikan di berbagai negara.

Istilah *e-government* mengacu pada berbagai definisi. Secara umum, istilah yang berawalan “e” biasanya memiliki nuansa penggunaan teknologi internet sebagai sarana utama yang menggantikan media konvensional. Mengingat bahwa esensi tugas pemerintah adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan

berbagai media teknologi, terutama teknologi, khususnya internet, untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sebagai “customer”-nya.

Di Indonesia inisiatif kearah *e-Government* telah diperkenalkan sejak tahun 2001 melalui Instruksi Presiden No. 6 tahun 2001 tentang Telematika (Telekomunikasi, Media dan Informatika) yang menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung *good governance* dan mempercepat proses demokrasi. Kemudian keluarnya Instruksi Presiden RI NO. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government* merupakan bukti keseriusan pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui *electronic government* itu sendiri.

Menurut Bastian (2003) *E-Government* dapat digolongkan kedalam 4 tingkatan, yaitu :

1. Tingkat pertama adalah pemerintah mempublikasikan informasi melalui website.
2. Tingkat kedua adalah interaksi antara masyarakat dan kantor pemerintahan melalui *e-mail*.
3. Tingkat ketiga adalah masyarakat pengguna dapat melakukan transaksi dengan kantor pemerintahan secara timbal balik.
4. Level terakhir adalah integrasi di seluruh kantor pemerintahan, dimana masyarakat dapat melakukan transaksi dengan seluruh kantor pemerintahan yang telah mempunyai pemakaian *database* bersama.

Menurut Instruksi Presiden Nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* , pengembangan *e-government* merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien.

Melalui pengembangan *e-government* dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi.

Implementasi *e-government* di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah khususnya di Bagian Tata Usaha meliputi aplikasi *Updating Masterplan PSPA 2017-2019* di Sub Bagian Bina Program, aplikasi SAIBA di Sub Bagian Keuangan, aplikasi SIMAK BMN di Sub Bagian Perlengkapan dan Aplikasi Simpeg online dan SAPK (Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian) di Sub Bagian Kepegawaian. *E-Government* diharapkan tidak dipandang hanya sebagai alat bantu atau perangkat saja, tetapi juga menjadi bagian penting dari proses pelayanan dan pengembangan operasional. Dalam implementasi *e-government* di suatu instansi pemerintah tak lepas dari pengaruh peranan pegawai yang ada di instansi pemerintah tersebut, sehingga akan terdapat korelasi antara penerapan *e-government* terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah tersebut. Dimana dalam hal ini, kinerja pegawai juga menjadi salah satu kunci keberhasilan pelaksanaan *e-government*. Hal ini sesuai dengan salah satu konsep *e-government* itu sendiri yaitu "*government to employees* : Pada akhirnya aplikasi *e-government* juga diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai atau karyawan pemerintah yang bekerja disejumlah institusi sebagai pelayan masyarakat (Indrajit 2006:41). Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat keterkaitan antara penerapan *e-government* terhadap kinerja pelayanan penyelenggaraan pemerintah kepada masyarakat. Dimana kinerja pegawai sendiri merupakan subyek dari proses penyelenggaraan pemerintahan itu sendiri.

Sayangnya terdapat beberapa faktor yang menyebabkan masih minimnya *best practices* dari pengembangan *e-government* pada BPS Provinsi Kalimantan Tengah. Diantaranya adalah terkait dengan belum memadainya kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola teknis atau operator, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, masih lemahnya regulasi dan kelembagaan, keterbatasan dukungan anggaran pemerintah serta masih kurangnya komitmen dan keseriusan dari para pemimpin.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Tesis di BPS Provinsi Kalimantan Tengah dengan judul : “ Pengaruh Implementasi *E-government* Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh implementasi *e-government* terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah ?
2. Apakah implementasi *e-government* sudah dilakukan dengan baik pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah ?
3. Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh sebagai pendukung atau penghambat dari implementasi sistem *e-Government* pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah?
4. Berapa besar tingkat kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Setiap langkah yang dilakukan secara terencana pasti mempunyai suatu tujuan, demikian pula dengan penelitian ini, mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh implementasi e-government terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah implementasi *e-government* sudah dilakukan dengan baik pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang berpengaruh sebagai pendukung atau penghambat dari implementasi sistem *e-Government* pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar tingkat kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

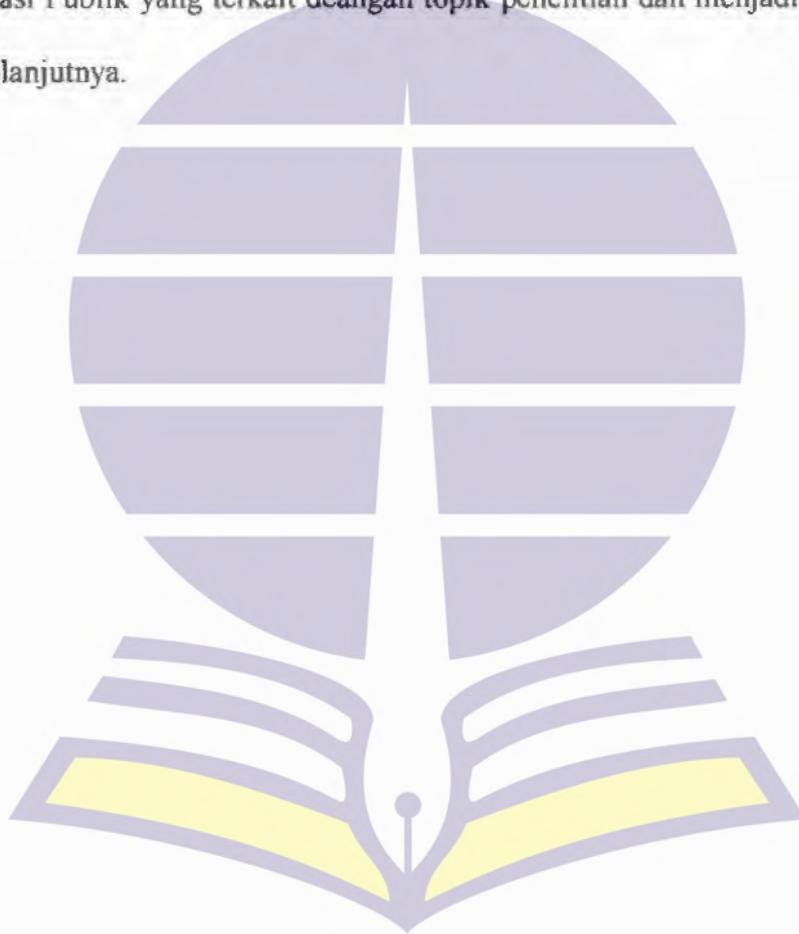
Manfaat Praktis

1. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dari penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama perkuliahan dalam pembahasan masalah mengenai pengaruh implementasi *e-government* terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi bagi Bagian Tata Usaha pada khususnya dan BPS Provinsi Kalimantan Tengah pada umumnya agar lebih maksimal dalam menerapkan dan mengembangkan *e-government* .

3. Sebagai bahan informasi dan Evaluasi di bidang ilmu administrasi khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh implementasi *e-government* terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah.

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada pengembangan Ilmu Administrasi Publik yang terkait dengan topik penelitian dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BPS sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan harus dapat dijalankan dengan efektif dan efisien. Aspek efektifitas dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi hendaklah menjadi fokus utama. Efektivitas kerja pengurus organisasi juga diimbangi dengan efisiensi kerja. Kedua aspek ini tidak dapat terpisahkan, untuk mewujudkannya sangat diperlukan performa kinerja yang baik.

Menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

Kinerja pengurus suatu organisasi diperlukan karena konsep dasar dari pelaksanaan tugas adalah memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Artinya, pelayanan yang diberikan harus didasarkan kepada kebutuhan pelanggan/masyarakat dengan tidak merusak tata nilai atau norma suatu birokrasi.

Menurut Ma'ruf Abdullah, menyatakan bahwa para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja ini sesuai sudut pandang masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Diantara beberapa pengertian kinerja tersebut adalah :

Wibowo (2007) menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Wirawan (2009) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Moehariono (2012) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Amstrong dan Baron menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Sulistiyani (2003,223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003,223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Abdullah(2014), dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (*manual*), arahan yang diberikan oleh

pemimpin (*manager*), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Bambang Guritno dan Waridin (2005) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Ruky (2002:14-15), menyatakan bahwa istilah kinerja atau prestasi kerja sebenarnya adalah pengalih bahasan dari bahasa Inggris yaitu "*performance*". Dikutib dari kamus *The New Webster Dictionary*, maka "*performance*" memiliki tiga akhir kata yaitu :

- 1) Prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya tentang "mobil yang sangat cepat (*high performance car*)".
- 2) Pertunjukan yang biasanya digunakan dalam kalimat "*Folk Dance Performance*" atau "pertunjukan tari-tari rakyat".
- 3) Pelaksanaan tugas misalnya dalam kalimat "*In performance his/her duties*".

Selanjutnya Ruky (2002:15) mempertegas pengertian “*performance*” atau prestasi dengan mengutip pendapat Bernaldin dan Russel sebagai berikut : “ Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Dari pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja ditekankan kepada hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi seorang atau kelompok pegawai atau organisasi. Hal ini juga sejalan dengan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Sentono (dalam John, 1997:2) bahwa “kinerja sebagai hasil atau output yang dicapai oleh seseorang dalam organisasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Pencapaian tujuan organisasi dilakukan berdasarkan hukum dan perundangan yang berlaku, legal, serta sesuai dengan moral dan etika.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan salah satu indikator penentu adalah tingkat produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh tingkat kinerja para pegawai atau sumber daya manusia secara individu-individu. Karena semakin tinggi tingkat kinerja individu akan mengakibatkan tingkat kinerja organisasi semakin tinggi pula yang ada akhirnya tercapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi.

Kinerja merupakan bagian dari manajemen kinerja, untuk perlu dipahami pula mengenai manajemen kerja. Manajemen kerja dapat diartikan sebagaimana diutarakan oleh Bacal (2001:3) adalah “Proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seseorang dengan penyelia langsungnya”.

Manajemen kinerja berorientasi kepada pemahaman tentang :

- 1) Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para karyawan
- 2) Seberapa besar kontribusi pekerjaan karyawan bagi pencapaian tujuan organisasi
- 3) Apa arti konkretnya “melakukan pekerjaan yang baik”

- 4) Bagaimana karyawan dan penyalianya bekerjasama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja karyawan yang sudah ada sekarang
- 5) Bagaimana prestasi kerja akan diukur
- 6) Mengenali bagaimana hambatan kinerja dan menyingkirkannya.

Dari pengertian tersebut di atas dapat dipahami bahwa manajemen kinerja adalah merupakan suatu sistem kerjasama antara pribadi untuk membuat setiap orang menjadi lebih baik, yang mengakibatkan kemungkinan keberhasilan organisasi semakin besar.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, khusus yang berkenaan dengan pengolahan data dan informasi yang akan dipergunakan sebagai laporan, maka ketelitian dan ketekunan dari aparatur sangat diperlukan. Kesenambungan aktivitas sangat ditentukan sejauh mana ketersediaan data dan informasi yang dikelola serta keandalan data yang diperlukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Ukuran indikator kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan (BPKP, 2000). Sementara itu menurut Mahsun indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi

dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dari rumusan itu kita dapat memahami bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Dalam perspektif lain indikator kinerja juga didefinisikan sebagai berikut :

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
- d. Indikator kinerja adalah suatu informasi operasional yang merupakan indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas dalam suatu organisasi.

Hal yang mendasari ukuran kinerja perlu dipertimbangkan secara cermat, karena indikator kinerja itu akan digunakan untuk mengukur *progress* atau prestasi karyawan baik secara individual maupun tim. Dan bahkan apa yang dijadikan indikator akan dikembalikan menjadi feedback kepada karyawan untuk menjadi koreksi atau masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja ke depannya.

Menurut Thor dalam Amstrong dan Baron, paling tidak ada tiga hal yang harus dijadikan dasar dalam pengembangan indikator kinerja, sehingga menjadi prioritas dan benar-benar dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Tiga hal tersebut adalah:

- a. Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dianggarkan
- b. Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus dikur
- c. Memberikan perbaikan kepada karyawan maupun tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberikan kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi karyawan dan tim, dan memberikan informasi tentang apa yang sudah berjalan dan tidak berjalan.

Dengan demikian tujuan ditetapkannya indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan sudah tercapai atau belum oleh organisasi.

Manajemen organisasi publik maupun bisnis harus bisa mendapatkan hasil penilaian kinerja organisasi secara komprehensif dalam sebuah laporan penilaian kinerja selama satu periode dan berkesinambungan dari tahun ke tahun. Memang banyak ukuran yang bisa digunakan. Namun lebih efektifnya manajemen perlu menyusun prioritasnya pada hal-hal yang sangat *urgent* saja untuk mengetahui apakah organisasi bekerja dengan baik, dan hal-hal apa saja yang masih perlu dibenahi.

Untuk menjadi pegangan manajemen dalam menetapkan apa yang menjadi ukuran indikator kinerja dalam praktek biasanya hanya memuat antara 3 sampai 10 indikator kinerja untuk setiap level atau jenjang organisasi sesuai dengan kompleksitasnya. Sebagai contoh misalnya ukuran kinerja dapat dikelompokkan dalam enam kategori berikut, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi masing-masing.

Keenam kategori ukuran kinerja tersebut menurut Moehariono (2012) adalah sebagai berikut :

1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right*)

2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen

4) Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu

5) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

c. Pengertian pegawai

Pegawai atau karyawan adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Ada beberapa rumusan mengenai siapa pegawai atau karyawan itu sebenarnya. Diantara rumusan itu, antara lain :

Dalam Bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe- dan gawai. Pe adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan gawai berarti kerja (tim dosen IKIP Malang 1990:179).

Menurut Ndraha (1999), sumberdaya manusia (*human resources*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *the people who are ready, willing, and the able to contribute to organizational goal*.

Hadari Nawawi(2003), sumberdaya manusia adalah potensi yang menjadi motor pengerak organisasi/perusahaan.

Wirawan (2009), sumberdaya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumberdaya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai. Pegawai atau SDM itu mempunyai potensi yang luar biasa yang menggalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena ia mempunyai :

- 1) Kemampuan Fisik, yang dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.
- 2) Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
- 3) Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
- 4) Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Dengan bahasa yang lebih ringkas pegawai atau sumberdaya manusia (SDM) itu, di satu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya [uang (*money*), mesin (*mechine*), bahan baku (*material*), dan metode (*method*)] dengan kemampuannya yang *leading* (berada dimuka) untuk berperan

melaksanakan fungsi manajerial (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode).

Simamora mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Untuk mengukur kinerja karyawan maka dibutuhkan penilaian kinerja karyawan. Sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. karakteristik situasi,
2. deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
3. tujuan-tujuan penilaian kinerja,
4. sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

Selanjutnya Gibson (1994:110) mengungkapkan beberapa metode penilaian kinerja, terdiri dari:

1. Metode Skala Penilaian Grafik

Metode Skala penilaian grafik skala yang mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja untuk masing-masing pegawai kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri.

2. Metode Skala Penilaian Perilaku

Metode Skala penilaian perilaku merupakan suatu metode penilaian yang bertujuan mengkombinasikan manfaat dari insiden kritis dan penilaian berdasarkan kuantitas dengan menjangkau skala berdasarkan kuantitas pada contoh-contoh spesifik dari kinerja yang baik dan jelek.

3. Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran

Metode ini meliputi penetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing pegawai dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai.

Di dalam buku Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN, 2003:259), penilaian kerja adalah salah satu tahapan penting dalam siklus pembangunan sumber daya manusia, baik di sektor publik maupun swasta. Penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian (*degree of completion*) tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang valid dan readable, maka perlu adanya instrumen pengukuran kinerja sebagai alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai. Substansi instrumen pengukuran kinerja ini terdiri dari aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan dapat diukur, yaitu meliputi:

1. Prestasi Kerja (*Achievement*)

Yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian (*skill*)

Yaitu kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya

3. Perilaku (*attitude*)

Yaitu sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam tugas-tugasnya. Perilaku disini mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.

4. Kepemimpinan (*leadership*)

Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk dalam hal pengawasan.

Setiap pegawai atau masing-masing pegawai tidak sama dalam hal penilaian kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Tingkat penyelesaian dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing pegawai juga berbeda. Demikian juga jumlah pekerjaan yang diselesaikan, waktu yang dibutuhkan, dan pekerjaan yang ditunda masing-masing pegawai berbeda. Berdasarkan hasil pegawai dalam menjalankan pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas pekerjaan maka dapat menghasilkan prestasi kerja. Beberapa ukuran tersebut dapat menjadi tujuan penyelesaian tugas secara efektif dan cermin setiap pegawai dalam penentuan kemandirian pegawai.

Manfaat dari penilaian kinerja karyawan bagi organisasi atau perusahaan adalah sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber dayam manusia secara efektif. Penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan,

dan potensi yang padagilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Manfaat penilaian kinerja Sumber Daya Manusia, menurut Handoko (1992)

adalah sebagai berikut:

1. Perbaiki kinerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidak akuratan informasi
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

2. Implementasi *e-government*

a. Pengertian Implementasi

Menurut Chief J O dan Udoji sebagaimana dikutip oleh Wahab (1997:59) “ *The exacution of policies is as important if not more important than policy making. Policies will remain dream or blue prints file jackets unless they are implemented* “ Pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting. Kebijakan hanya sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan.

Implementasi suatu kebijakan akan mencapai tujuannya apabila telah dipersiapkan dengan baik. Menurut Tachjan (2008:15) “adanya tujuan yang ingin direalisasikan dan adanya masalah publik yang harus diatasi, maka pemerintah perlu membuat suatu kebijakan publik. Kebijakan untuk keberhasilannya tidak hanya didasarkan atas prinsip-prinsip ekonomis, efisien dan administratif, akan tetapi harus didasarkan atas pertimbangan etika dan moral “.

Dalam pelaksanaan implementasi suatu kebijakan ada faktor penentu pelaksanaan. Menurut Agustino (2006:170-173) faktor penentu pelaksanaan implementasi kebijakan adalah:

1) Respek anggota masyarakat pada otoritas dan keputusan pemerintah

Kodrat manusia bila merujuk pada filsafat politik John Locke, dikatakan memiliki *state of nature* yang berkarakter positif, artinya manusia dapat menerima dengan baik hubungan realisional antar individu. Ketika relasi berjalan dengan baik, logikanya ada sistem sosial yang menggerakkan seluruh warga untuk saling menghormati, memberikan respek pada orang tua, memberikan penghargaan yang tinggi pada ilmu dan pengetahuan, menghormati undang-undang yang dibuat politisi, mematuhi aturan hukum yang ditetapkan, mempercayai pejabat-pejabat pemerintah yang menjabat. Kepatuhan akan berlansung hingga individu dan warga masih menganggap cukup beralasan dan masuk akal untuk menghormati persoalan-persoalan itu. Konsekuensinya adalah manusia memang dididik secara moral untuk bersedia mematuhi hukum dan perundangan sebagai suatu hal yang benar dan baik bagi publik. Penghormatan dan penghargaan publik pada pemerintah yang legitim menjadi kata kunci penting bagi terwujudnya pemenuhan atas pengejawantahan kebijakan publik.

2) Adanya kesadaran untuk menerima kebijakan

Dalam masyarakat yang digerakkan oleh *rational choices* (pilihan-pilihan yang rasional) seperti abad postmodern saat ini, banyak dijumpai bahwa individu/kelompok warga mau menerima dan melaksanakan kebijakan publik sebagai sesuatu yang logis, rasional serta memang dirasa perlu.

3) Adanya sanksi hukum

Individu/kelompok akan sangat terpaksa untuk mengimplementasikan suatu kebijakan karena takut terkena sanksi hukum, misalnya denda, kurungan, dan sanksi-sanksi lainnya. Karena itu salah satu strategi yang sering digunakan aparatur pemerintah dalam upaya mengimplementasikan kebijakan adalah dengan cara menerapkan sanksi hukum pada kebijakan yang dibuatnya. Selain itu individu/kelompok seringkali mematuhi dan melaksanakan kebijakan karena tidak suka dikatakan sebagai orang yang melanggar aturan hukum, sehingga dengan terpaksa akan melakukan kebijakan tersebut.

4) Adanya kepentingan publik

Masyarakat mempunyai keyakinan bahwa kebijakan publik dibuat secara sah, konstitusional, dan dibuat oleh pejabat publik yang berwenang, serta melalui prosedur yang sah yang telah tersedia. Bila suatu kebijakan dibuat berdasarkan ketentuan tersebut, maka masyarakat cenderung memiliki kesediaan diri untuk menerima dan melaksanakan kebijakan itu. Apalagi ketika kebijakan publik memang berhubungan erat dengan hajat hidup mereka.

5) Adanya Kepentingan Pribadi

Individu/kelompok orang sering memperoleh keuntungan langsung dari suatu proyek implementasi kebijakan, sehingga dengan senang hati mereka akan menerima, mendukung dan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan.

6) Masalah Waktu

Kalau masyarakat memandang ada suatu kebijakan yang bertolak belakang dengan kepentingan publik, maka warga akan cenderung untuk menolak kebijakan tersebut. Tetapi begitu waktu berlalu, pada akhirnya suatu kebijakan yang dulu pernah ditolak dan dianggap kontroversial, berubah menjadi kebijakan yang wajar dan dapat diterima.

Selain faktor penentu pelaksanaan kebijakan ada juga faktor penentu penolakan atau penundaan kebijakan sebagaimana yang dikemukakan Agustino (2006:173-174) adapun faktor-faktor tersebut terdiri dari :

1) Adanya kebijakan yang bertentangan dengan Sistem Nilai yang berlaku di masyarakat.

Bila suatu kebijakan dipandang bertentangan secara ekstrim atau secara tajam dengan sistem nilai yang dianut oleh suatu masyarakat secara luas, atau kelompok-kelompok tertentu secara umum, maka dapat dipastikan kebijakan publik yang hendak diimplementasikan akan sulit untuk terlaksana.

2) Tidak adanya kepastian hukum.

Tidak adanya kepastian hukum, ketidak jelasan aturan-aturan hukum, atau kebijakan-kebijakan yang saling bertentangan dapat menjadi sumber ketidak patuhan warga pada kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini sangat mungkin terjadi

karena kebijakan yang tidak jelas, kebijakan yang bertentangan isinya atau kebijakan yang *ambigu* dapat menimbulkan salah pengertian, sehingga cenderung untuk ditolak implementasinya oleh warga.

3) Adanya keanggotaan seseorang dalam suatu organisasi.

Seseorang yang patuh atau tidak patuh pada peraturan atau kebijakan publik yang ditetapkan oleh pemerintah dapat disebabkan oleh keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Jika tujuan organisasi yang dimasuki oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi seide atau segagasan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah, maka ia akan mau bahkan mengejawatahkan atau melakukan ketetapan pemerintah itu dengan tulus. Tetapi apabila tujuan organisasi yang dimasukinya bertolak belakang dengan ide dan gagasan kebijakan, maka sebgas apapun kebijakan yang sudah dibuat oleh pemerintah akan sulit untuk terimplementasikan dengan baik.

4) Adanya konsep ketidak patuhan selektif terhadap hukum.

Masyarakat ada yang patuh pada suatu jenis kebijakan tertentu, Tetapi ada juga yang tidak patuh pada jenis kebijakan lain. Ada orang patuh dalam kebijakan kriminalitas tetapi disaat yang bersamaan ia dapat tidak patuh dengan kebijakan pelanggaran.

Dari beberapa pendapat tersebut yang mengungkapkan adanya faktor penentu keberhasilan pelaksanaan kebijakan, dan adanya faktor penolakan dari suatu kebijakan, maka dalam perumusan suatu kebijakan beberapa faktor yang telah dikemukakan di atas dapat dijadikan sebagai acuan dalam perumusan suatu kebijakan. Kebijakan yang baik diharapkan selalu memperhatikan aspirasi kepentingan seluruh masyarakat.

b. Implementasi menurut para ahli

Bentuk-bentuk implementasi yang dikemukakan para ahli diantaranya adalah :

1) Menurut George C Edwards III

Menurut Edwards III sebagaimana dikutip oleh Tang kilisan (2003:111), “implementasi kebijakan publik sebagai tahap pembuatan kebijakan diantara pembentukan sebuah kebijakan semacam klausa dari sebuah undang-undang legislatif, pengeluaran sebuah aturan eksekutif, keputusan pengadilan atau memberlakukan standar peraturan dan konsekuensi kebijakan bagi masyarakat sebagai kelompok sasaran. Dikutip oleh Tachjan (2006:56) keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh faktor-faktor : 1) *Communications*, 2) *Resources*, 3) *Disposition*, 4) *Bureaucratic Structure*. Diantara faktor-faktor tersebut terjadi interaksi dan pada gilirannya berpengaruh terhadap implementasi.

a) Faktor Komunikasi (*communications*)

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan implementasi kebijakan. Kegagalan implementasi suatu kebijakan adakalanya disebabkan oleh ketidakmampuan aparat pelaksana untuk menterjemahkannya. Acap kali kegagalan implementasi kebijakan sebagai akibat dari tersumbatnya saluran informasi, sehingga mengakibatkan informasi yang diterima menjadi tidak jelas. Untuk itulah sangat diperlakukan penyampaian informasi melalui komunikasi yang transparan.

b) Faktor Sumber Daya (*resources*)

Faktor sumber daya (*resources*) yang dikemukakan Edward III. “*If implementations lack the resources necessary to carry out policies, implementations is likely to be ineffective*”. Adapun sumber daya itu meliputi aparat pelaksana (*staff*), informasi (*Informations*), kewenangan (*authority*) dan fasilitas (*facilities*). Kemampuan

dan keahlian yang dimiliki staff merupakan suatu modal dasar bagi pelaksanaan kebijakan. Namun demikian staff harus juga dilengkapi dengan informasi yang jelas tentang arah dan tujuan yang diinginkan. Sebagaimana yang dikemukakan Edward III bahwa :

*"Informations is a second essential resources in policy implementations, ...
The first is informations regarding how to carry out plicy. Implementors need to know what they are given directives to act. The second form of essential informations is data on the compliance of other with govermental rules regulations"*

Seorang staff yang telah memiliki kualitas dan informasi lengkap, tidak akan melakukan apapun apabila tidak diikuti dengan pemberian kewenangan (*authority*). Suatu pekerjaan selalu memerlukan sarana, termasuk dalam implementasi pelaksanaan kebijakan, oleh karena itu fasilitas (*facilities*) akan dapat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu implementasi. Sebagaimana yang dikemukakan Edward III bahwa :

"An implementors may have sufficient staff, may understand what he is supposed to do, may have authority the exercises his task, but without necessary buildings, equipment, supplies and even green space implementations won't succeeded"

c) Faktor Disposisi/Sikap Pelaksana (*dispositions*)

Faktor disposisi merupakan suatu keinginan atau kesepakatan dikalangan aktor untuk mengimplementasikan suatu kebijakan secara efektif, pelaksana bukan hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan, akan tetapi juga harus memiliki keinginan untuk mengimplementasikan. Keinginan tersebut terkadang dipengaruhi oleh lingkungan atau organisasi.

d) Faktor Staf Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Faktor struktur birokrasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi implementasi suatu kebijakan, melalui struktur akan terlihat dengan jelas fungsi dan tugas pokok serta tanggung jawab masing-masing pelaksana.

Dalam sebuah struktur sangat diperlukan adanya pembagian tugas dan tata aliran yang jelas melalui prosedur standar kerja (*Standard Operating Procedures*). Prosedur dapat diartikan sebagai tata cara yang berlaku dalam organisasi. Berlaku sah atau tidaknya tindakan seseorang dalam organisasi didasarkan pada prosedur yang sudah ditetapkan.

2) Menurut Van Meter dan Varn Horn

Menurut Van Meter dan Van Horn (1975) sebagaimana dikutip oleh Tachjan (2006:39) model yang dikembangkan dalam implementasi suatu kebijakan adalah “*A model of the policy implementations Process*”. Model ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi beberapa variabel bebas yang saling berkaitan, variabel-variabel tersebut adalah : 1) Standar dan sasaran kebijakan, 2) sumber daya, 3) karakteristik organisasi pelaksana, 4) Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksana, 5) sikap para pelaksana, 6) Lingkungan sosial, ekonomi dan politik.

Menurut Widodo (2001 :195) Bentuk implementasi yang diperkenalkan oleh Donald Van Meter dan Carl E Van Horn adalah bentuk klasik, dimana terdapat enam variabel yang membentuk hubungan antar variabel bebas (*independen variabel*) dengan variabel terikat (*dependen variabel*), tetapi juga hubungan antar variabel bebas itu sendiri. Keenam variabel terdiri dari dua variabel utama yaitu standar dan tujuan (*standard and objectivitas*) dan variabel sumber daya (*resources*). Sedangkan empat lainnya adalah variabel antara yang meliputi : komunikasi antar organisasi (*communications and*

enforcement activities), kondisi sosial ekonomi dan politik (*economic, sosial and political conditions*) dan disposisi pelaksana (*the disposition of implementory*)

Standar dan tujuan menurut Van Meter dan Van Horn sebagaimana dikutip oleh Widodo (2001 :197-198) dikatakan bahwa dalam setiap kebijakan publik, hendaknya standar dan tujuan harus senantiasa dicantumkan dengan jelas di tiap-tiap program, sebab jika standar dan tujuan kebijakan itu jelas maka akan dengan mudah untuk dilaksanakan.

Menurut Van Meter dan Van Horn sebagaimana dikutip oleh Winarno (2002:112) sumber kebijakan mencakup dana atau perangsang (*incentive*) yang mendorong dan memperlancar proses implementasi secara efektif. Tipe dan tingkatan sumber-sumber akan mempengaruhi komunikasi dan kegiatan-kegiatan pelaksana, mempengaruhi kecenderungan (disposisi) para pelaksana, serta mempengaruhi kondisi sosial ekonomi dan politik organisasi pelaksana seperti motivasi, ekonomi, tuntutan peran serta.

Berdasarkan beberapa penjelasan dan kutipan dari pendapat ahli diatas terdapat kesamaan perspektif bahwa keberhasilan pelaksanaan implementasi suatu kebijakan yang akan dilaksanakan oleh administrator atau birokrat akan tercapai apabila prosedur dan tujuan sudah ditetapkan oleh para pembuat kebijakan sudah sesuai dengan faktor-faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

c. Pengertian *e-government*

The World Bank Group mendefinisikan *e-Government* sebagai berikut: “*e-Government* berhubungan dengan penggunaan teknologi informasi (seperti *Wide Area Network*, Internet dan *mobile computing*) oleh organisasi pemerintahan yang mempunyai kemampuan membentuk hubungan dengan warga Negara, bisnis dan organisasi lain dalam pemerintahan.” (*The World Bank Group*, 2001). UNDP (*United Nation Development Programme*) juga memberikan definisi tersendiri dengan lebih singkat untuk *E-Government* : “*E-Government* adalah aplikasi teknologi informasi dan komunikasi (*ICT*) dari agen pemerintah.”

Setelah mengetahui bagaimana lembaga-lembaga memberikan definisi akan *E-Government*, para ahli pun turut mendefinisikan *E-Government*. Zweers and Planque (2001) memberikan definisi : “*E-Government* berhubungan dengan penyedia informasi, layanan atau produk yang disiapkan secara elektronik, dengan dan oleh pemerintah, tidak terbatas tempat dan waktu, menawarkan nilai lebih untuk partisipasi pada semua kalangan”. (dalam Indrajit, 2004).

Selain lembaga-lembaga dan para ahli, dalam Indrajit (2004) tiap negara pun mendefinisikan *E-Government* secara beragam. Pemerintah Federal Amerika Serikat mendefinisikan *e-Government* secara singkat: “*E-government refers to the delivery of government information and services online through the Internet or other digital means.*” (*E-government* mengacu pada penyampaian informasi dan layanan online pemerintah melalui internet atau alat digital lainnya.)

New Zealand, mendefinisikan : “*E-Government* adalah sebuah cara bagi pemerintahan untuk menggunakan sebuah teknologi baru untuk melayani masyarakat

dengan memberikan kemudahan akses bagi pemerintah dalam hal pelayanan dan informasi dan juga untuk menambah kualitas pelayanan serta memberikan peluang untuk berpartisipasi dalam proses dan institusi demokrasi.”

Nevada, salah satu negara bagian di Amerika Serikat, mendefinisikan: *E-Government is:*

1. *online services that eradicate the traditional barriers that prevent citizens and businesses from using government services and replace those barriers with convenient access;*
2. *government operations for internal constituencies that simplify the operational demands of government for both agencies and employees.*

E-Government adalah :

1. Layanan *online* yang menghilangkan hambatan tradisional yang menghambat warga negara dan kalangan bisnis dalam penggunaan layanan pemerintah serta menggantikan hambatan tersebut dengan akses yang mudah;
2. Operasional pemerintahan untuk konstituen internal yang menyederhanakan permintaan operasional pemerintah untuk agen dan pegawai.)

Dari berbagai definisi di atas dapat diartikan bahwa *e-government* merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk menyelenggarakan semua urusan pemerintahan dengan basis elektronik. Dimana, segala sesuatu yang berhubungan dengan kinerja pemerintah dan sistem manajemen pemerintahan dengan memanfaatkan sistem teknologi informatika.

d. Manfaat *e-government*

Berdasarkan definisi di atas, setidaknya ada tiga kesamaan karakteristik dari setiap definisi *e-Government*, yaitu masing-masing adalah:

- 1) Merupakan suatu mekanisme interaksi baru (*modern*) antar pemerintah dengan masyarakat dan kalangan lain yang berkepentingan (*stakeholder*);dimana
- 2) Melibatkan penggunaan teknologi informasi (terutama internet); dengan tujuan
- 3) Memperbaiki mutu (kualitas) pelayanan yang selama berjalan.

Pengembangan *e-government* merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan *e-government* dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimasikan pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup 2 (dua) aktivitas yang berkaitan yaitu :

- 1) pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik;
- 2) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negara.

Menurut Indrajit 2002 :4 , manfaat yang diperoleh dengan diterapkannya konsep *e-government* bagi suatu negara, antara lain:

- 1) Memperbaiki kualitas pelayanan pemerintah kepada para stakeholder-nya (masyarakat, kalangan bisnis, industri) terutama dalam hal kinerja efektivitas dan efisiensi di berbagai bidang kehidupan bernegara;

- 2) Meningkatkan transparansi, kontrol dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka penerapan konsep *Good Corporate Governance*;
- 3) Mengurangi secara signifikan total biaya administrasi, relasi, dan interaksi yang dikeluarkan pemerintah maupun stakeholdernya untuk keperluan aktivitas sehari-hari;
- 4) Memberikan peluang bagi pemerintah untuk mendapatkan sumber-sumber pendapatan baru melalui interaksinya dengan pihak-pihak yang berkepentingan;
- 5) Menciptakan lingkungan masyarakat baru yang dapat secara tepat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi sejalan dengan berbagai perubahan global dan trend yang ada; dan
- 6) Memberdayakan masyarakat dan pihak-pihak lain sebagai mitra pemerintah dalam proses pengambilan berbagai kebijakan public secara merata dan demokratis.

Sedangkan menurut Soendjojo (2008), *E- Government* diharapkan dapat memberikan manfaat dalam hal :

- 1) Layanan masyarakat. Pemberian layanan yang lebih baik pada masyarakat, informasi dari pemerintah dapat disediakan 24 jam sehari, 7 hari dalam seminggu tanpa harus menunggu dibukanya kantor pemerintah.
- 2) Hubungan antara pemerintah, masyarakat dan pelaku bisnis. Terjadi peningkatan hubungan antara berbagai pihak menjadi lebih baik, keterbukaan akan menghilangkan rasa ketidakpercayaan dari semua pihak kepada pemerintah.
- 3) Pemberdayaan masyarakat melalui informasi. Pemberdayaan masyarakat dilaksanakan melalui informasi yang mudah diperoleh. Adanya informasi yang mencukupi, maka masyarakat akan belajar untuk menentukan pilihannya di dalam mendapatkan suatu informasi yang diperlukan.

- 4) Pelaksanaan pemerintah lebih efisien. Adanya *e-government* diharapkan pelaksanaan pemerintah akan berjalan lebih efisien karena koordinasi pemerintahan dapat dilakukan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Koordinasi dan diskusi antara pemerintah pusat dengan pimpinan daerah dapat dilakukan tanpa harus berada pada lokasi fisik yang sama.

Setyanto (2003:11), mengatakan manfaat atau fungsi dari *e-government* antara lain :

- 1) Meningkatkan pelayanan masyarakat
 - a) Memberikan jalur pelayanan “satu wajah”
 - b) Mempercepat proses pelayanan
 - c) Memberikan informasi yang transparan
 - d) Standarisasi pelayanan
- 2) Memperbaiki kinerja aparat pemerintah
 - a) Pengontrolan kerja yang efektif
 - b) Mempercepat pembuatan laporan
 - c) Hasil kerja yang terukur
 - d) Koordinasi antar instansi
- 3) Meningkatkan pendapatan
 - a) Mengundang investor
 - b) Mengoptimalkan penerimaan
 - c) Meningkatkan ekspor

e. Faktor pemicu *e-government*

Konsep *E-Government* berkembang karena adanya tiga faktor pemicu utama dilihat dari sejarahnya, yaitu:

1. Era globalisasi yang datang lebih cepat dari yang diperkirakan telah membuat isu-isu semacam demokratisasi, hak asasi manusia, hukum, transparansi, korupsi, *civil society*, *good corporate governance*, perdagangan bebas, pasar terbuka dan lain sebagainya menjadi hal-hal utama yang harus diperhatikan oleh setiap bangsa jika yang bersangkutan tidak ingin disingkirkan dari pergaulan dunia. Dalam format ini, pemerintah harus mengadakan reposisi terhadap peranannya di dalam sebuah negara, dari yang bersifat internal dan fokus terhadap kebutuhan dalam negeri, menjadi lebih berorientasi ke eksternal dan fokus kepada bagaimana memposisikan masyarakat dan negaranya di dalam sebuah pergaulan global.
 2. Kemajuan teknologi informasi (komputer dan telekomunikasi) terjadi sedemikian pesatnya sehingga data, informasi dan pengetahuan dapat diciptakan dengan teramat sangat cepat dan dapat segera disebarkan ke seluruh lapisan masyarakat di berbagai belahan di dunia dalam hitungan detik.
 3. Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat di dunia tidak terlepas dari semakin membaiknya kinerja industri swasta dalam melakukan kegiatan ekonominya. Kedekatan antara masyarakat (sebagai pelanggan) dengan pelaku ekonomi (pedagang, investor, perusahaan dan lain-lain) telah membuat terbentuknya sebuah standar pelayanan yang semakin membaik dari waktu ke waktu (Indrajit, 2004)
- Ketiga aspek di atas menyebabkan terjadinya tekanan dari masyarakat yang menginginkan pemerintah memperbaiki kinerjanya secara signifikan dengan cara memanfaatkan berbagai teknologi informasi yang ada.

f. Implementasi *e-government*

Berdasarkan Instruksi Presiden RI Nomor 3 Tahun 2003 tentang pemanfaatan TI pada umumnya dilihat dari berbagai aspek, antara lain :

- 1) *E-Leadership* : aspek ini berhubungan dengan prioritas dan inisiatif negara di dalam mengantisipasi dan menggunakan kemajuan TI
- 2) Infrastruktur Jaringan Informasi : aspek ini berhubungan dengan kondisi infrastruktur telekomunikasi serta akses, kualitas, lingkup dan biaya jasa akses
- 3) Pengelolaan Informasi : aspek ini berhubungan dengan kualitas dan keamanan pengelolaan informasi, mulai dari pembentukan, pengolahan, penyimpanan, sampai penyaluran dan distribusinya.
- 4) Lingkungan bisnis : aspek ini berhubungan dengan kondisi pasar, sistem perdagangan dan regulasi yang membentuk konteks bagi perkembangan bisnis teknologi informasi, terutama yang mempengaruhi kelancaran aliran informasi antara pemerintah dengan masyarakat dan dunia usaha, antar badan usaha, antara badan usaha dengan masyarakat dan antar masyarakat
- 5) Masyarakat dan SDM, aspek ini berkaitan dengan tuisi TI di dalam kegiatan bermasyarakat baik individu maupun organisasi, serta sejauh mana TI disosialisasikan kepada masyarakat melalui proses pendidikan.

Dalam mempertimbangkan kondisi saat ini, menurut Instruksi Presiden RI Nomor 3 tahun 2003 dalam pencapaian tujuan strategis *e-government* perlu dilaksanakan melalui 6 (enam) strategi yang berkaitan erat, antara lain :

- 1) Mengembangkan sistem pelayanan yang andal dan terpercaya, serta terjangkau masyarakat luas

- 2) Menata sistem manajemen dan proses kerja pemerintah dan pemerintah daerah otonom secara holistik
- 3) Memanfaatkan TI secara optimal
- 4) Meningkatkan peran serta dunia usaha dan mengembangkan industri telekomunikasi dan teknologi informasi
- 5) Mengembangkan kapasitas SDM baik pada pemerintah maupun pemerintah daerah otonom, disertai dengan meningkatnya *e-literacy* masyarakat
- 6) Melaksanakan pengembangan secara sistematis melalui tahapan-tahapan yang realistis dan terukur.

Menurut Indrajit (2005:8), terdapat sejumlah faktor penentu yang patut menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat kesiapan sebuah daerah untuk mengimplementasikan *e-government*, antara lain :

- 1) Infrastruktur Telekomunikasi, dalam level pelaksanaannya, perangkat keras seperti komputer, jaringan dan infrastruktur akan menjadi faktor yang penting dalam implementasi *e-government*
- 2) Tingkat Konektivitas dan Penggunaan TI oleh Pemerintah, dengan mengamati sejauh mana pemerintah saat ini telah memanfaatkan beraneka ragam TI dalam membantu kegiatan sehari-hari akan tampak sejauh mana kesiapan mereka untuk mengimplementasikan konsep *e-government*
- 3) Kesiapan SDM di Pemerintah, yang akan menjadi “pemain utama” atau subyek di dalam inisiatif *e-government* pada dasarnya adalah manusia yang bekerja di lembaga pemerintahan, sehingga tingkat kompetensi dan keahlian mereka akan sangat mempengaruhi performa implementasi *e-government*

- 4) Ketersediaan Dana dan Anggaran, sangat jelas terlihat bahwa sekecil apapun inisiatif *e-government* yang akan diimplementasikan, hal itu memerlukan sejumlah sumber daya finansial untuk mendanainya
- 5) Perangkat Hukum, konsep *e-government* sangat terkait dengan usaha penciptaan dan pendistribusian data/informasi dari satu pihak ke pihak lain, masalah keamanan data/informasi dan hak cipta intelektual.
- 6) Perubahan Paradigma, pada hakikatnya implementasi *e-government* merupakan suatu proyek *change management* yang membutuhkan adanya keinginan untuk mengubah paradigma dan cara berfikir.

Dalam Indrajit (2005:107), implementasi *e-government* tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya manajemen perubahan pada strategi sumber daya pegawai dan asset negara lainnya. Untuk mencapai itu semua, manajemen ,perubahan membutuhkan beberapa langkah strategis yang perlu ditempuh untuk menopang implementasi *e-government*, yaitu:

- 1) *Business Process Reengineering*, yaitu mengisyaratkan untuk mereview secara total proses kerja yang sekarang ini berjalan. Perubahan tidak hanya sekedar penampilan di sisi akses masyarakat, tetapi juga pada proses kerja keseluruhan yang perlu direview secara regular.
- 2) Staf dan pegawai memerlukan cara kerja baru, dimana memungkinkan terbentuknya “kantor virtual” di antara mereka. Kantor virtual adalah kondisi dimana setiap staf bisa mengerjakan segala sesuatunya dari manapun ia berada tanpa perlu berkantor setiap hari. Pemimpin dituntut untuk mengubah pendekatan kepemimpinannya dengan menjadikan performa dan hasil kerja sebagai dasar penilaian seseorang, dan bukan lagi pada kehadiran.

- 3) Fasilitas yang memungkinkan staf dan pegawai bekerja dari rumah dan kerja jarak jauh. Melalui penggunaan fasilitas teknologi dan internet, seseorang staf bisa mengerjakan hampir seluruh proses pelayanan masyarakat tanpa perlu datang ke kantor.
- 4) Untuk mencapai semua itu tentu saja dibutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang memadai bagi semua. Pendidikan dan pelatihan adalah cara terbaik bagaimana menyiapkan pegawai untuk bisa bekerja ketika saatnya *e-government* diimplementasikan.

Selain itu menurut Indrajit (2005:18) paling tidak ada 6 (enam) komponen penting harus diperhatikan dalam penerapan *e-government*, masing-masing adalah:

- 1) *Content Development*, menyangkut pengembangan aplikasi (perangkat lunak), pemilihan standar teknis, penggunaan bahasa pemrograman, spesifikasi sistem basis data, kesepakatan *user interface*, dan lain sebagainya.
- 2) *Competency Building*, menyangkut pengadaan SDM, pelatihan dan pengembangan kompetensi maupun keahlian seluruh jajaran sumber daya manusia di berbagai lini pemerintahan.
- 3) *Connectivity*, menyangkut ketersediaan infrastruktur komunikasi dan teknologi informasi di lokasi dimana *e-government* diterapkan.
- 4) *Cyber Laws*, menyangkut keberadaan kerangka dan perangkat hukum yang telah diberlakukan terkait dengan seluk beluk aktivitas *e-government*.
- 5) *Citizen Interfaces*, menyangkut pengadaan SDM dan pengembangan berbagai kanal akses (*multi acces channel*) yang dapat dipergunakan oleh seluruh masyarakat dan stakeholder *e-government* dimana saja dan kapan saja mereka inginkan.

- 6) *Capital*, menyangkut pola permodalan proyek *e-government* yang dilakukan terutama berkaitan dengan biaya setelah proyek selesai dilakukan seperti untuk keperluan pemeliharaan dan perkembangan, di sini tim harus memikirkan jenis-jenis model pendapatan (*revenue model*) yang mungkin untuk diterapkan di pemerintahan.

Menurut pendapat *United Nation* dalam Budiati (2004:21), menyatakan bahwa ada 7 (tujuh) faktor kunci di dalam penerapan *e-government*, yaitu:

- 1) *Legal framework*, berkaitan dengan produk hukum dan keberadaan peraturan-peraturan yang memberi arah dan mendorong pemanfaatan *e-government*.
- 2) *Infrastructure*, berkaitan dengan sarana dan prasarana yang mendukung pemanfaatan *e-government*.
- 3) *The strength of human capital*, berkaitan dengan pengadaan SDM dalam mendukung pelaksanaan *e-government*.
- 4) *Coordination*, berkaitan dengan koordinasi yang ada dalam mendukung pelaksanaan *e-government*.
- 5) *Privacy*, salah satu prinsip yang penting karena menyangkut kepercayaan masyarakat terhadap data-data dan informasi yang mereka berikan. Adanya *privacy* yang terlindungi akan memberikan rasa aman pada masyarakat dalam mendapatkan layanan *online* sekaligus mendorong partisipasi yang lebih besar dari mereka.
- 6) *Security*, aspek keamanan berhubungan dengan bagaimana dokumen, file, dan berbagai informasi hanya bisa diakses oleh orang yang berhak. Aspek keamanan data menjadi faktor penting dalam pengembangan *e-government*, karena kalau

saja informasi atau data disalahgunakan maka akan menjadi gejala negatif yang tak diinginkan.

7) *Civil service*, berkaitan dengan servis yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat melalui pemanfaatan *e-government*.

g. Implementasi e-government pada Bagian Tata usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah

Menurut Instruksi Presiden Nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government*, pengembangan *e-government* merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan *e-government* dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimasikan pemanfaatan teknologi informasi.

Model Tata Kelola Teknologi Informasi di Badan Pusat Statistik secara umum dilakukan dengan mengacu kepada Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika No.41/PER/MEN.KOMINFO/11/2007 tentang Panduan Umum Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional, serta dilengkapi atas dasar peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik. Model Tata Kelola Teknologi Informasi dibagi kedalam dua bagian, yaitu Struktur dan Peran Tata Kelola, serta untuk Proses Tata Kelola sendiri, disesuaikan dengan Rencana Strategis Review Kedua Badan Pusat Statistik 2010 – 2014 dan Rencana Kinerja Tahunan Badan Pusat Statistik Tahun Anggaran 2013.

Secara kelembagaan, BPS telah ditegaskan sebagai instansi vertikal melalui Peraturan Presiden Nomor 86 tahun 2007. BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota merupakan bagian integral dari BPS Republik Indonesia secara keseluruhan. Perpres tersebut menjamin koordinasi vertikal dalam penyelenggaraan kegiatan statistik, terutama untuk menyediakan dan memberikan pelayanan data dan informasi statistik dasar baik di pusat maupun di daerah. Tata Kelola teknologi informasi yang terlibat didalam pengelolaan proses-proses TI Badan Pusat Statistik meliputi kewenangan dari BPS Pusat.

Implementasi e-government di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah khususnya di Bagian Tata Usaha meliputi aplikasi *Updating* Masterplan PSPA 2017-2019 di Sub Bagian Bina Program, aplikasi SAIBA di Sub Bagian Keuangan, aplikasi SIMAK BMN di Sub Bagian Perlengkapan dan Aplikasi Simpeg online dan SAPK (Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian) di Sub Bagian Kepegawaian.

- 1) Implementasi E-Government *Updating* Masterplan PSPA 2017-2019 pada Sub Bagian Bina Program

Kegiatan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) BPS secara keseluruhan dimulai sejak n-2 tahun anggaran, termasuk di dalamnya adalah RKA Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur (PSPA). Dalam penyusunannya, RKA PSPA harus selaras dengan Rensta BPS Tahun 2015-2019. Oleh karena itu rencana kegiatan dan pembiayaan perlu dituangkan dalam bentuk master plan.

Pembuatan Masterplan PSPA Tahun 2015-2019 telah dilakukan pada tahun 2014. Meskipun demikian masih terdapat beberapa satker yang belum lengkap dalam menyusun rencana sampai dengan tahun 2019, di samping juga banyak terjadi perubahan rencana akibat dinamika pelaksanaan kegiatan dan anggaran. Sehubungan dengan itu, dirasa perlu untuk melakukan pemutakhiran (*updating*) Master Plan PSPA khususnya untuk keadaan tahun 2017-2019. Hasil pemutakhiran/Updating Master Plan PSPA ini, nantinya akan menjadi rujukan utama dalam penyusunan RKA Tahun 2017-2019.

Penyusunan Master Plan PSPA Tahun 2015-2019 dan pengajuan usulan RKA PSPA selama ini (sampai dengan tahun 2016) menggunakan format file MS excel.

Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat beberapa kendala yang ditemui diantaranya:

- a) Banyak usulan tidak mengikuti standar dalam hal pengkodean maupun satuan. Akibatnya diperlukan waktu yang relatif lama untuk melakukan standarisasi sehingga dapat dituangkan dalam RKA KL.
- b) Terdapat perbedaan satuan biaya (ada yg ribuan rupiah, ada yg satuan rupiah). Hal ini dapat mengakibatkan bias dalam penentuan biaya yang dialokasikan.
- c) Nomor skala prioritas dari satker BPS Kabupaten/Kota maupun nomor skala prioritas yang diberikan oleh BPS Provinsi terhadap semua usulan dalam wilayah satu provinsi, banyak yang tidak diisi. Nomor skala prioritas ini digunakan sebagai bahan pertimbangan dengan memperhatikan tingkat kepentingan dalam evaluasi usulan.
- d) Jadwal rencana kegiatan banyak yang tidak terisi. Jadwal rencana kegiatan ini diperlukan untuk pengisian Rencana Umum Pengadaan (RUP).

- e) *Term Of Reference* (TOR) dan Rencana Anggaran Biaya (RAB) tidak dikirim bersamaan dengan usulan. TOR diperlukan sebagai salah satu pendukung alasan kenapa usulan kegiatan diperlukan. Harapannya TOR dapat mengungkapkan tingkat kepentingan suatu usulan. Sedangkan RAB diperlukan sebagai pendukung nilai/biaya suatu usulan sebagai bentuk akuntabilitas dalam penyusunan RKA.
- f) Dalam beberapa tahun ke depan (2017, 2018, 2019), usulan pengadaan baru relatif makin berkurang. Satker diharapkan membuat perencanaan yang baik, tidak hanya mengusulkan pengadaan baru, melainkan juga penggantian karena rusak atau usang karena umur, revitalisasi, maupun pelengkap sarana/prasarana.

Tujuan Aplikasi Updating Master Plan PSPA Tahun 2017-2019 adalah :

- a) Mendapatkan Master Plan usulan Pengadaan Sarana dan Prasarana dalam Program PSPA Tahun 2017-2019 yang akuntabel dan sesuai kebutuhan.
- b) Mendapatkan usulan PSPA Tahun Anggaran 2017 yang lengkap, dan terstandarisasi dalam bentuk/form, satuan maupun harga.
- c) Mempercepat proses usulan maupun evaluasi secara berjenjang dari BPS Kabupaten/Kota ke BPS Provinsi kemudian BPS Pusat.
- d) Mempermudah Satker BPS Kabupaten/Kota/Provinsi dalam mengusulkan Program PSPA Tahun Anggaran 2017 dan updating PSPA Tahun 2017-2019.

2) Implementasi E-Government SAIBA pada Sub Bagian Keuangan

Aplikasi SAIBA merupakan program aplikasi yang memodifikasi aplikasi SAKPA dimana proses pengoperasiannya sama dengan SAKPA yang meliputi perekaman dokumen baik manual maupun elektronik, posting buku besar, dan terakhir penyusunan laporan keuangan. Bagi operator SAKPA, proses ini sudah

familiar sehingga pada saat mengaplikasikan SAIBA, operator tersebut sudah memahami siklus proses pengoperasian aplikasi tersebut. Pada saat perekaman dokumen yang terdiri dari DIPA Petikan Satker, Revisi DIPA, SPM/SP2D, Surat Setoran Bukan Pajak (SSBP), Surat Setoran Pengembalian Belanja, dan Memo Jurnal penyesuaian, aplikasi akan menjalankan proses penjurnalan yang kemudian dilanjutkan dengan proses posting ke dalam buku besar. Setelah itu aplikasi akan memproses transaksi tersebut sampai pada tahap penyusunan laporan keuangan. (www.bppk.kemenkeu.go.id)

3) Implementasi E-Government SIMAK BMN pada Sub Bagian Perlengkapan

Aplikasi SIMAK-BMN merupakan aplikasi yang digunakan untuk membantu mencatat, membukukan dan mempertanggungjawabkan data Barang Milik Negara (BMN)

Simak-BMN merupakan sub sistem dari Sistem Akuntansi Instansi selain Sistem Akuntansi Keuangan, yang disajikan untuk meningkatkan pemahaman serta kontrol yang sistematis bagi mereka yang pernah atau yang memang berada dalam lingkup tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari satuan kerja pada bagian atau seksi perlengkapan/ rumah tangga atau yang semacamnya sehingga sesuai struktur organisasi. Unit Akuntansi Barang memiliki kewajiban untuk menyusun laporan barang milik negara dalam rangka penyusunan laporan keuangan kementerian negara/ lembaga. SIMAK-BMN dan SAK sebagai sub sistem harus saling berjalan secara simultan, dengan demikian dapat dilakukan *check and balance* antara

pengeluaran belanja modal dalam rangka perolehan aset (arus uang) dengan arus barang dari hasil pengadaan belanja modal tersebut.

Transaksi BMN pada prinsip menangani pengelolaan aset yang mencakup pencatatan mulai dari saldo awal, perolehan, perubahan, penghapusan, penghentian penggunaan, sampai pencatatan kode ruangan serta Kartu Inventaris Barang (KIB) terkait dengan penanganan aset yang sudah selesai proses pengadaannya dan sudah siap untuk digunakan. Konstruksi dalam pengerjaan (KDP) adalah aset-aset yang sedang dalam proses pembangunan atau proses perolehannya belum selesai pada akhir periode akuntansi. Konstruksi dalam pengerjaan mencakup mencakup tanah; peralatan dan mesin; gedung dan bangunan; jalan, irigasi dan jaringan; dan aset tetap lainnya yang proses perolehannya dan/atau pembangunannya membutuhkan suatu periode waktu tertentu dan sampai dengan tanggal pelaporan belum selesai pengerjaannya. Tulisan ini membahas filosofi dari mana Barang Milik Negara diperoleh berdasarkan klasifikasi jenis perolehan BMN sesuai dengan aplikasi Simak BMN.

SIMAK-BMN diselenggarakan melalui serangkaian prosedur baik manual maupun komputerisasi yang melibatkan dokumen sumber, organisasi akuntansi dan proses akuntansi dalam rangka menghasilkan berbagai keluaran yang diperlukan baik dalam pengelolaan maupun pertanggungjawaban BMN. Sistem Akuntansi Instansi (SAI) memiliki dua sub sistem: Sistem Akuntansi Keuangan (SAK) dan Sistem Akuntansi BMN (SABMN). (<http://www.bppk.kemenkeu.go.id>)

4) Implementasi E-Government pada Sub Bagian Kepegawaian

a) Implementasi E-Government *Simpeg Online*

Sejalan dengan perkembangan TIK yang semakin canggih, dibutuhkan kemampuan manajemen yang kuat dan berperspektif luas dalam menjalankan roda pemerintahan. Untuk melakukan hal tersebut dibutuhkan bukan hanya modal dan prasarana yang mendukung, tapi juga personil yang handal dalam menunjang kebijakan para pemimpin daerah. Sangat tidak mudah memilih orang yang tepat untuk duduk pada suatu posisi tertentu, terutama pejabat pemerintahan dalam masa transisi semacam sekarang ini, apalagi untuk menangani posisi strategis. Diperlukan rekaman analisa informasi dari data yang dimiliki orang tersebut sejak masuk organisasi, sampai dengan merencanakan pendidikan. Diperlukan juga sistem kesejahteraan yang optimal, sesuai dengan prestasi yang dicapai, agar mereka dapat tetap dipertahankan keberadaannya, juga meningkatkan kemampuan personil dengan menentukan pendidikan apa yang dibutuhkannya. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem kepegawaian yang dapat memenuhi semua kebutuhan proses/analisa dan informasi.

Organisasi pemerintahan mempekerjakan tenaga kerja yang besar, terdiri dari banyak eselon, jenjang jabatan yang bertingkat dan mutasi sering dilakukan. Banyak aspek yang tercakup dalam hal ketenaga kerjaan, dimulai dari saat pegawai itu diterima, jenjang karier, pendidikan, mutasi, kesejahteraan, prestasi sampai masa setelah selesai kerja (pensiun). Untuk itu diperlukan suatu sistem kepegawaian berupa *Simpeg Online* yang baik, yang dapat menunjang sistem lain yang ada agar para personel dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Aplikasi SIMPEG *Online* merupakan aplikasi untuk menunjang perekaman data kepegawaian. Bagi pegawai, aplikasi ini menampilkan data administrasi, presensi, serta arsip pegawai. Aplikasi ini dibangun dengan bahasa pemrograman berbasis *web*. Setiap pengguna dapat mengakses aplikasi melalui *web browser* dengan alamat simpeg.bps.go.id. Pedoman ini merupakan petunjuk penggunaan aplikasi SIMPEG baik untuk Pengelola Kepegawaian maupun pegawai. Tujuan dari penulisan petunjuk penggunaan aplikasi ini, adalah agar Pengelola Kepegawaian dan pegawai dapat memahami hak akses dan fungsi-fungsi aplikasi serta memanfaatkan fitur-fitur yang terdapat pada aplikasi SIMPEG terkait dengan perubahan data administrasi dan arsip.

b) Implementasi E-Government SAPK (Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian)

SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) merupakan program baru BKN yang meliputi SAPK pengenalan, pengadaan, kenaikan pangkat, pensiun, mekanisme peremajaan (*up date*) data, aplikasi unit organisasi dan formasi. SAPK mulai dikenalkan pada UPT (P4TK, LPMP dan LP2KS) pada bulan Maret 2012 oleh Badan PSDMP dan PMP.

Belum terintegrasinya data PNS satu sama lain kerap mengakibatkan terjadinya duplikasi data yang kemudian menyebabkan inefisiensi dalam penanganan masalah kepegawaian. Menyikapi hal tersebut BKN mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) *online* yang menggunakan satu basis data PNS.

SAPK digunakan dalam berbagai proses layanan kepegawaian seperti penetapan NIP, pencetakan surat keputusan pengangkatan CPNS, pemberian nota persetujuan/pertimbangan teknis kenaikan pangkat, penetapan dan pencetakan surat keputusan pemberhentian dengan hak pensiun dan updating data mutasi.

Fasilitas akses SAPK disediakan untuk seluruh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota ataupun Biro Kepegawaian di Instansi Pusat. Bagi instansi yang sudah teregister di BKN akan diberikan kode akses yaitu *user-id* dan *password*, sehingga dapat mengakses *database* kepegawaian yang ada di BKN. (<http://www.bkn.go.id>)

3. Penelitian terdahulu

Berbagai penelitian terkait pengaruh implementasi *e-government* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh berbagai kalangan akademisi diberbagai daerah, menurut peneliti, penelitian-penelitian tersebut mempunyai signifikansi dengan apa yang akan diteliti, sehingga peneliti berkeyakinan bahwa penelitian ini layak untuk dilakukan.

Berikut disampaikan penelitian terdahulu :

- 1) Hilda Erwina Simatupang (2011), melakukan penelitian dengan judul Penerapan *Electronic Government* dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan *Electronic Government* dalam pelayanan publik di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang diarahkan untuk

memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi serta menganalisis kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Seksi Distribusi Data dan Dokumen, petugas *Analizing Point* Impor, dan petugas *Analizing Point* Expor. Sedangkan yang menjadi informan utama adalah para pengusaha yang terdaftar pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penerapan *Electronic Government* dalam pelayanan publik pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari aspek sumber daya manusia dan fasilitas yang sudah memadai guna mendukung penerapan *e-Government* dalam pelayanan kepabeanan dan cukai. Penerapan *e-Government* memberikan pelayanan yang efisien, efektif, ekonomis dan transparan. Namun masih terdapat kekurangan terutama dalam hal sosialisasi dan pelatihan baik kepada para pengusaha maupun para pegawai. Oleh sebab itu, perlu adanya pelatihan kepada para pegawai guna meningkatkan kualitas pelayanan dan sosialisasi kepada para pengusaha untuk dapat berpartisipasi lagi dalam menggunakan pelayanan dengan sistem online.

- 2) Edwi Arief Sosiawan (2008), melakukan penelitian dengan judul : “Tantangan Hambatan Dalam Implementasi *E- Government* di Indonesia “. Implementasi *e-gov* di Indonesia masih separoh jalan dan masih jauh di bawah standar yang ideal dan yang diinginkan. Kekurangan idealnya bukan saja dalam konteks lokal namun juga dalam konteks global. Capaian secara kuantitatif menunjukkan progress yang cukup berarti namun dari sisi kualitas belum memadai karena kekurangan di dalam SDM, infrastruktur serta regulasinya. Oleh karena itu maka harus dilakukan penyempurnaan

konsep dan strategi pelaksanaan *e-government* dari berbagai sisi. Adanya regulasi dan standard pembangunan *e-government* perlu dibuat agar tidak terjadi pendefinisian dan pemaknaan *e-government* secara sendiri-sendiri oleh pihak penyelenggara yaitu pemerintah daerah. Secara manajerial, *e-government* yang dilaksanakan oleh pemda meski mengikuti parameter panduan dari depkominfo namun secara nyata masih berorientasi pada *web presence* saja 2 tahapan lainnya yaitu transaksi, dan transformasi masih di abaikan untuk dijalankan. Oleh karenanya perlu dilakukan sosialisasi ulang secara komprehensif melalui diklat, kursus dan workshop kepada para penyelenggara situs web daerah. Sosialisasi ulang penyelenggaraan *e-government* tidak saja membenahi masalah *back office* nya atau segi manajerialnya tetapi juga membenahi *front office* nya yaitu content yang disediakan bagi publik untuk diakses dan digunakan. Secara teknis, pihak pemerintah daerah sebagai penyelenggara *e-government* tidak memiliki blue print atau masterplan penyelenggaraan dan pengembangan. *e-government* Walaupun ada, nampaknya masih menggunakan pendekatan teknis telematika saja dan mengabaikan aspek lain seperti ekonomi, sosial dan budaya. Hal ini juga menjadi alasan tuduhan mengapa *e-government* di Indonesia tidak berjalan dengan baik. Oleh karenanya diperlukan satu blue print atau master plan *e-government* di Indonesia yang sejalan dengan arah pembangunan nasional baik untuk jangka panjang dan jangka pendek yang menghampiri aspek pemerintahan, politik, budaya, manajemen, ekonomi, antropologi, filsafat, agama, pertanian, industri, perdagangan, pertahanan keamanan, dan lain sebagainya. Karena sesungguhnya hakekat menyelenggarakan *e-government* adalah identik dengan menyelenggarakan kebijakan pemerintahan untuk kemaslahatan masyarakat dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas pelayan publik secara menyeluruh.

3) Dewi Kurniasih, Tatik Fidowaty, dan Poni Sukaesih (2013), melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Implementasi Kebijakan E- Government* terhadap Kinerja Aparatur Kota Cimahi. Perkembangan teknologi, informasi dan komputer telah mempengaruhi penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Pemerintah Kota Cimahi telah memanfaatkan teknologi komputer dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) melalui penerapan *e-Government*. Pelayanan yang baik berhubungan dengan kinerja aparatur, sehingga aparatur menjadi unsur penentu keberhasilan pemerintah dalam melayani masyarakat. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode *eksplanatori survey*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara pengamatan di lapangan, kuesioner, interview dan studi pustaka. Sedangkan ukuran sampel ditentukan berdasarkan probabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan *e-Government* memberikan pengaruh sebesar 54,85% terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kota Cimahi, sedangkan sisanya sebesar 45,15% merupakan pengaruh faktor-faktor lain. Hal tersebut memberikan bukti empiris bahwa semakin baik implementasi kebijakan *e-Government* maka semakin meningkat kinerja aparatur pemerintah di Kota Cimahi. Komunikasi, sumber daya, disposisi/sikap pelaksana, serta struktur birokrasi telah memberikan kontribusi yang berarti terhadap keberhasilan kebijakan. Hal yang paling dominan dalam implementasi kebijakan ini adalah konsistensi sikap implementor sejak perencanaan sampai dengan pengawasan mulai tingkat pimpinan puncak sampai pelaksana untuk mengimplementasikan kebijakan sesuai dengan tujuan kebijakan.

4) Arie Purwanto (2007), melakukan penelitian dengan judul *Rancangan dan Implementasi Model Pemeriksaan Kinerja Badan pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Atas Aplikasi E- Government* di Pemerintah Daerah : Studi Kasus

Kabupaten. Penelitian ini menggambarkan proses pengembangan model kriteria evaluasi untuk mendukung Badan Pemeriksa Keuangan dalam menguji aspek efektivitas pemeriksaan kinerja atas aplikasi *e-government* di pemerintah daerah. Model ini didasarkan pada model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean. Reliabilitas dan validitas model diuji menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan teknik *Partial Least Square* (PLS). Beberapa item pengukuran dikeluarkan dari instrumen untuk menghasilkan versi akhir dari model, sebab reliabilitas dan validitasnya tidak memadai. Model akhir ini diterapkan untuk menguji efektivitas aplikasi *e-government* Pemerintah Kabupaten Sragen. Hasil uji model mengungkapkan bahwa kualitas informasi *e-government* dan kualitas pelayanan *e-government* mempengaruhi secara signifikan ke kepuasan pemakai *e-government*. Sebaliknya, hasil tersebut menunjukkan suatu hubungan yang lemah antara kualitas sistem *e-government* dan kepuasan pemakai *e-government*. Hasil tersebut tidak menunjukkan hubungan-hubungan yang signifikan antara pemakaian *e-government* dan variabel-variabel prediktor, seperti kualitas sistem *e-government*, kualitas informasi *e-government*, kualitas pelayanan *e-government*, dan kepuasan pemakai *e-government*. Kepuasan pemakai *e-government* secara dominan mempengaruhi ke manfaat-manfaat bersih *e-government* dibandingkan pemakaian *e-government*. Karena itu, kualitas *e-government* (seperti kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas pelayanan) mempengaruhi ke manfaat-manfaat bersih *e-government* melalui kepuasan pemakai *e-government*. Implementasi model dilaksanakan di Badan Pelayanan Terpadu Kabupaten Sragen yang menerapkan aplikasi-aplikasi *e-government* (seperti Sistem Informasi Manajemen Perijinan dan Sistem Informasi Manajemen Kependudukan) dalam memberikan pelayanan publik. Hasil implementasi menunjukkan aplikasi-aplikasi *e-government* tersebut efektif. Akan

tetapi, beberapa aspek dari aplikasi perlu diperbaiki untuk memenuhi kebutuhan penggunanya, seperti fungsionalitas, aksesibilitas, efisiensi, lama respon, dan format output.

- 5) Azwir Nasir dan Ranti Oktari (2010), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini disimpulkan bahwa :

- a) Hasil pengujian validitas data terhadap variabel independen terdapat beberapa pertanyaan yang tidak valid. Pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) terdapat 4 pertanyaan yang tidak valid dan pada variabel Pengendalian Intern (X2) terdapat 4 pertanyaan yang tidak valid, sehingga semua pertanyaan yang tidak valid itu dikeluarkan dalam pengolahan data selanjutnya. Sedangkan pada variabel lainnya (Kinerja Instansi Pemerintah) tidak terdapat pertanyaan yang tidak valid.
- b) Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua pernyataan dinyatakan reliabel karena nilai Alpha semua komponen variabel lebih besar dari 60% (Nunnally, 1967).
- c) Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.
- d) Hasil pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari gangguan autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.
- e) Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini didasarkan dengan uji statistik regresi berganda

dimana diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,177 atau 17,7%. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dinyatakan ditolak.

f) Variabel Pengendalian Intern mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini didasarkan dengan uji statistik regresi berganda dimana diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,008. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

g) Nilai koefisien determinasi adalah 0,174 atau 17,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengendalian intern) terhadap variabel dependen (kinerja instansi pemerintah) adalah sebesar 17,4%. Atau variasi variabel independen (pengendalian intern) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 17,4% variasi variabel dependen (kinerja instansi pemerintah). Sedangkan sisanya sebesar 82,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Kerangka Berfikir dan Hipotesis

1. Kerangka berfikir

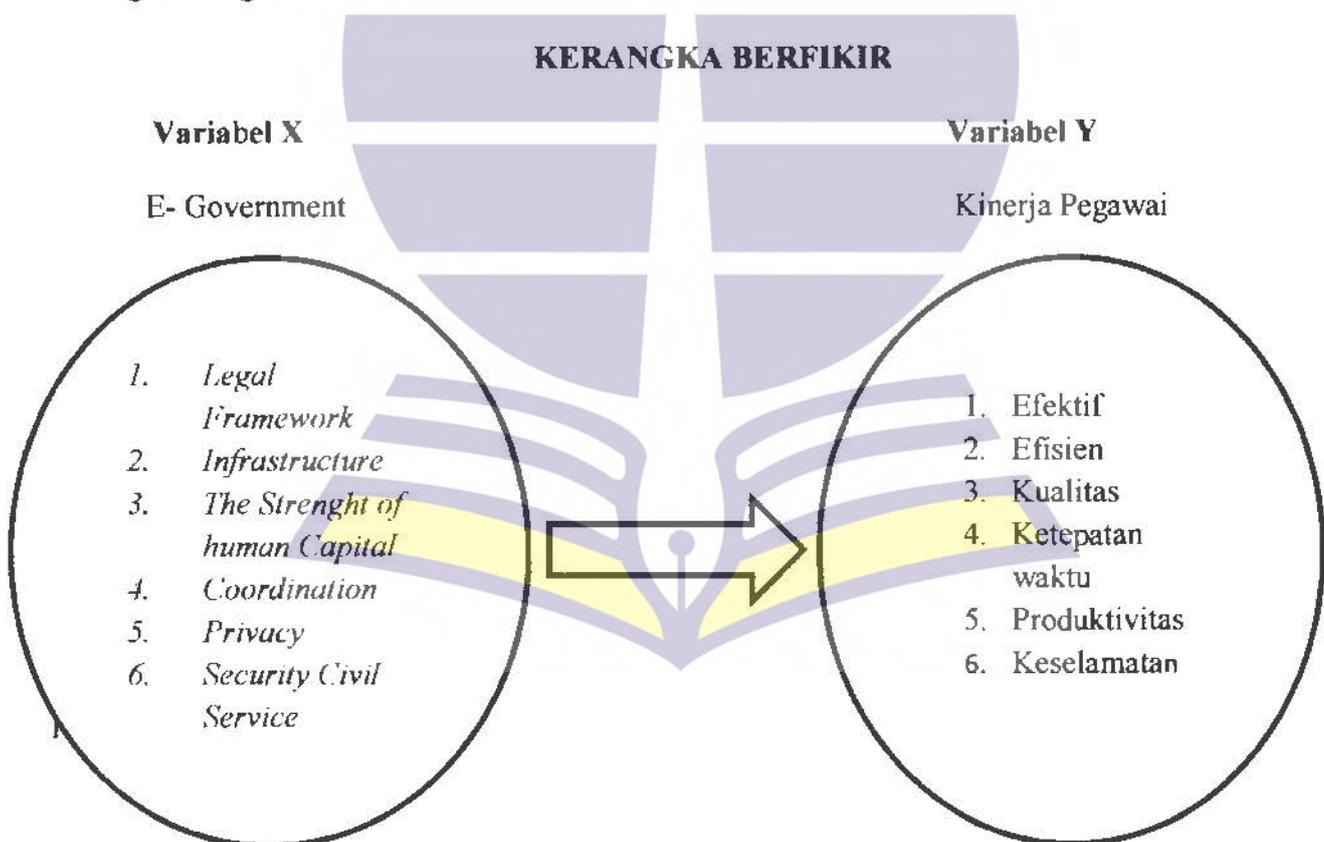
Dari berbagai definisi dan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja Pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dijalankan oleh sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis) yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Implementasi berbagai kebijakan tentulah berkaitan erat dengan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, disini kita menekankan kinerja pegawai yang bekerja di pemerintahan. Kebijakan yang sedang *trend* dewasa ini adalah implementasi e-

government yang dipandang mampu menjadi solusi yang mumpuni guna meningkatkan kinerja pegawai. Kategori ukuran kinerja tersebut menurut Moehariono (2012) yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Locus peneliti di fokuskan pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah.

Menurut pendapat *United Nation* dalam Budiati (2004:21), menyatakan bahwa ada 7 (tujuh) Indikator kunci yang harus diperhatikan secara seksama dalam pengimplementasian *e-government* yaitu *Legal framework, Infrastructure, The strength of human capital, Coordination, Privacy, Security, dan Civil service*.

Lebih jelasnya, peneliti akan menuangkan kerangka berfikir penelitian ini dalam, bagan sebagai berikut :



Variabel X = Variabel Bebas (Variabel yang mempengaruhi)

Variabel Y = Variabel Terikat (Variabel yang dipengaruhi)

2. Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2014), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif hipotesis tidak dirumuskan, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji dengan pendekatan kuantitatif.

Hipotesis pada penelitian ini Implementasi *e-government* akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun, hal 25, 1995), dimana dalam penelitian ini Indikator *E-government* merupakan variabel bebas dan Kinerja Pegawai merupakan variabel terikat.

Tabel. 2.1. Definisi Operasional Pengaruh *E-Government* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator
Variabel Bebas : <i>E-Government</i> (<i>United Nation</i> dalam Budianti 2004 :21)	<i>Legal framework</i> , berkaitan dengan produk hukum dan keberadaan peraturan-peraturan yang memberi arah dan mendorong pemanfaatan <i>e-government</i> .
	<i>Infrastructure</i> , berkaitan dengan sarana dan prasarana yang mendukung pemanfaatan <i>e-government</i> .
	<i>The strength of human capital</i> , berkaitan dengan pengadaan SDM dalam mendukung pelaksanaan <i>e-government</i> .
	<i>Coordination</i> , berkaitan dengan koordinasi yang ada dalam mendukung pelaksanaan <i>e-government</i> .
	<i>Privacy</i> , salah satu prinsip yang penting karena menyangkut kepercayaan masyarakat terhadap data-data dan informasi yang mereka berikan. Adanya <i>privacy</i> yang terlindungi akan memberikan rasa aman pada masyarakat dalam mendapatkan layanan <i>online</i> sekaligus mendorong partisipasi yang lebih besar dari mereka.
	<i>Security</i> , aspek keamanan berhubungan dengan bagaimana dokumen, file, dan berbagai informasi hanya bisa diakses oleh orang yang berhak. Aspek keamanan data menjadi faktor penting dalam pengembangan <i>e-government</i> , karena kalau saja informasi atau data disalahgunakan maka akan menjadi gejala negatif yang tak diinginkan.
	<i>Civil sevice</i> , berkaitan dengan servis yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat melalui pemanfaatan <i>e-government</i> .

Variabel terikat : Kinerja Pegawai (Moeheriono, 2012)	Efektif, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (<i>are we doing the right</i>)
	Efisien, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
	Kualitas, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
	Ketepatan Waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
	Produktivitas, Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi
	Keselamatan, Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Pada Penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel. 2.2. Skor Dalam Penelitian

Jawaban	Uraian Keterangan	Skor
A	Setuju/selalu/sangat positif	5
B	Setuju/sering/positif	4
C	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
D	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
E	Sangat tidak setuju/tidak pernah	1



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Desain Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan permasalahan asosiatif dan hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2014) menerangkan bahwa penelitian kuantitatif dengan pendekatan permasalahan asosiatif merupakan penelitian dengan sumber data berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang kemudian dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Jadi disini terdapat variabel independen (Variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

B. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014 :90). *Locus* penelitian ini memfokuskan pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah, dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah 85 orang pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014 :91), teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Berikut rincian populasi dan sampel pegawai pada Bagian Tata Usaha per satuan Kerja di Provinsi Kalimantan Tengah :

Tabel 3.1. Rincian Populasi dan Sampel Responden Penelitian

No	Satuan kerja	Jumlah
1	Provinsi Kalimantan Tengah	21
2	Kab. Kotawaringin Barat	5
3	Kab. Kotawaringin Timur	5
4	Kab. Kapuas	6
5	Kab. Barito Utara	5
6	Kab. Barito Selatan	5
7	Kab. Sukamara	3
8	Kab. Gunung Mas	4
9	Kab. Pulang Pisau	4
10	Kab. Seruyan	4
11	Kab. Barito Timur	3
12	Kab. Murung Raya	5
13	Kab. Katingan	6
14	Kab. Lamandau	3
15	Kota Palangka Raya	6
	Jumlah	85

C. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala. Pada Penelitian ini peneliti menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2014:107-108)

Data yang ingin dijangkau dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen kuesioner (*questionare*). Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur-literatur yang terkait dengan kajian penelitian. Data sekunder ini dijangkau dengan menggunakan instrumen pedoman review dokumen (*dokumen review*) disebut juga dengan istilah dokumentasi.

D. Prosedur pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah metode penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data. Untuk melengkapi data yang dijaring melalui kuesioner maka peneliti juga menggunakan teknik wawancara dan telaahan dokumen (dokumentasi).

1. Kuesioner

Sugiyono (2014:162) menyatakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen baik berupa buku maupun peraturan atau pasal-pasal yang berhubungan dengan penelitian ini guna melengkapi data yang diperlukan serta cara pengumpulan data dan telaah pustaka, dimana dokumen-dokumen yang dianggap menunjang dan relevan dengan masalah.

E. Metode Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian

ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dalam rangka mempermudah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 23.

Sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut perlu dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan coefficient correlation pearson yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Data dikatakan valid apabila korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor setiap konstruksinya signifikan pada 0,05 atau 0,01 maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

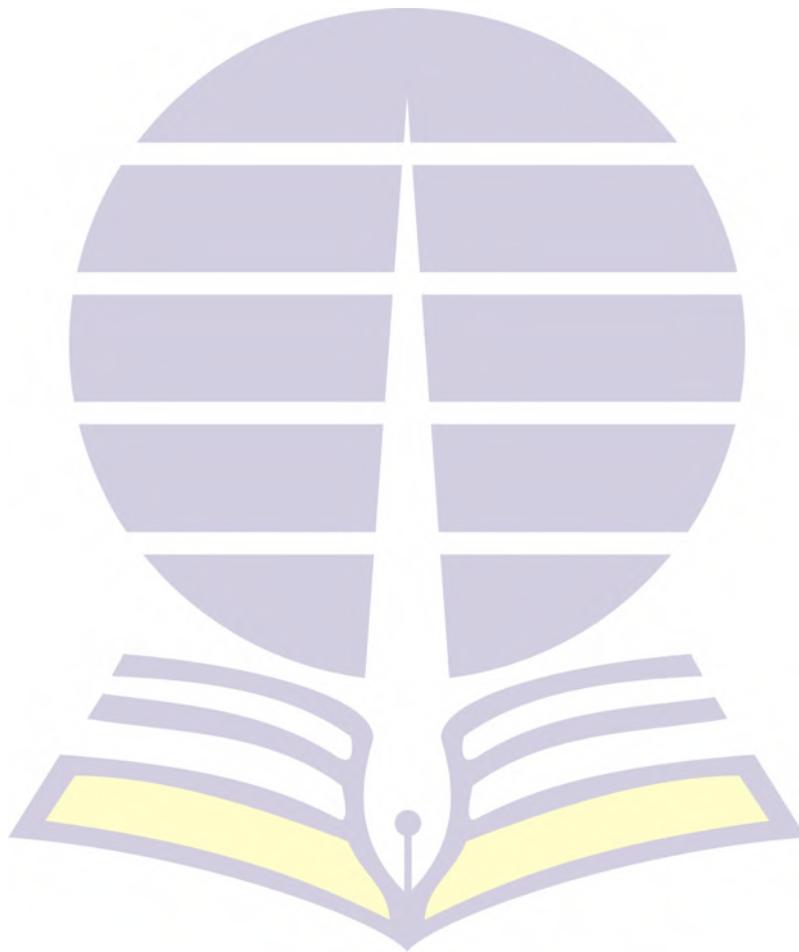
Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran mengukur dengan stabil atau konsisten. Instrumen dipercaya jika jawaban dari responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan dengan menggunakan koefisien erobach alpha dengan bantuan program SPSS 23 Cara untuk mengukur reliabilitas dengan Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih dari 0,7 adalah reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual

dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test dengan taraf signifikan 5%.

Dasar pengambilan keputusan nilai $Sig \geq 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal. Jika nilai $Sig < 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah

Badan Pusat Statistik dulunya dikenal dengan sebutan Kantor Sensus dan Statistik. Kantor Sensus dan Statistik merupakan bagian dari perangkat pemerintah daerah yang didirikan pada tanggal 23 Mei 1957 di Banjarmasin, Kalimantan Selatan, baru pada tanggal 1 Januari 1960 dipindahkan ke Palangka Raya, Kalimantan Tengah.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Kementrian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. BPS juga terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kota di seluruh Indonesia. Dinamakan perwakilan BPS di daerah, karena BPS merupakan instansi vertikal, yakni instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, sehingga bukan merupakan bagian dari instansi milik daerah, Tugas lain BPS di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

1. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.
2. Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.
3. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
4. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.

4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

1. Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

2. Fungsi

- a. Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik;
- b. Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional;
- c. Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar;
- d. Penetapan sistem statistik nasional;
- e. Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik; dan
- f. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.

3. Kewenangan

- a. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
- b. Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
- c. Penetapan sistem informasi di bidangnya;
- d. Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;

- e. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu;
- f. i. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
- ii. Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

Secara kelembagaan, BPS telah ditegaskan sebagai instansi vertikal melalui Peraturan Presiden Nomor 86 tahun 2007. BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota merupakan bagian integral dari BPS Republik Indonesia secara keseluruhan. Perpres tersebut menjamin koordinasi vertikal dalam penyelenggaraan kegiatan statistik, terutama untuk menyediakan dan memberikan pelayanan data dan informasi statistik dasar baik di pusat maupun di daerah.

BPS mempunyai Visi dan Misi serta nilai-nilai inti yaitu :

Visi

Pelopop data statistik terpercaya untuk semua

Misi

1. Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.
2. Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik
3. Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan

Nilai-Nilai Inti

Core values (nilai-nilai inti) BPS merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas.

Nilai-nilai Inti BPS terdiri dari:

1. Profesional

a. Kompeten

Mempunyai keahlian dalam bidang tugas yang diemban

b. Efektif

Memberikan hasil maksimal

c. Efisien

Mengerjakan setiap tugas secara produktif, dengan sumber daya minimal

d. Inovatif

Selalu melakukan pembaruan dan/atau penyempurnaan melalui proses pembelajaran diri secara terus menerus

e. Sistemik

Meyakini bahwa setiap pekerjaan mempunyai tata urutan proses pekerjaan yang satu menjadi bagian tidak terpisahkan dari pekerjaan yang lain.

2. Integritas

a. Dedikasi

Memiliki pengabdian yang tinggi terhadap profesi yang diemban dan institusi

b. Disiplin

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

c. Konsisten

Satunya kata dengan perbuatan

d. Terbuka

Menghargai ide, saran, pendapat, masukan, dan kritik dari berbagai pihak

e. Akuntabel

Bertanggung jawab dan setiap langkahnya terukur

3. Amanah

a. Terpercaya

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, yang tidak hanya didasarkan pada logika tetapi juga sekaligus menyentuh dimensi mental spiritual

b. Jujur

Melaksanakan semua pekerjaan dengan tidak menyimpang dari prinsip moralitas

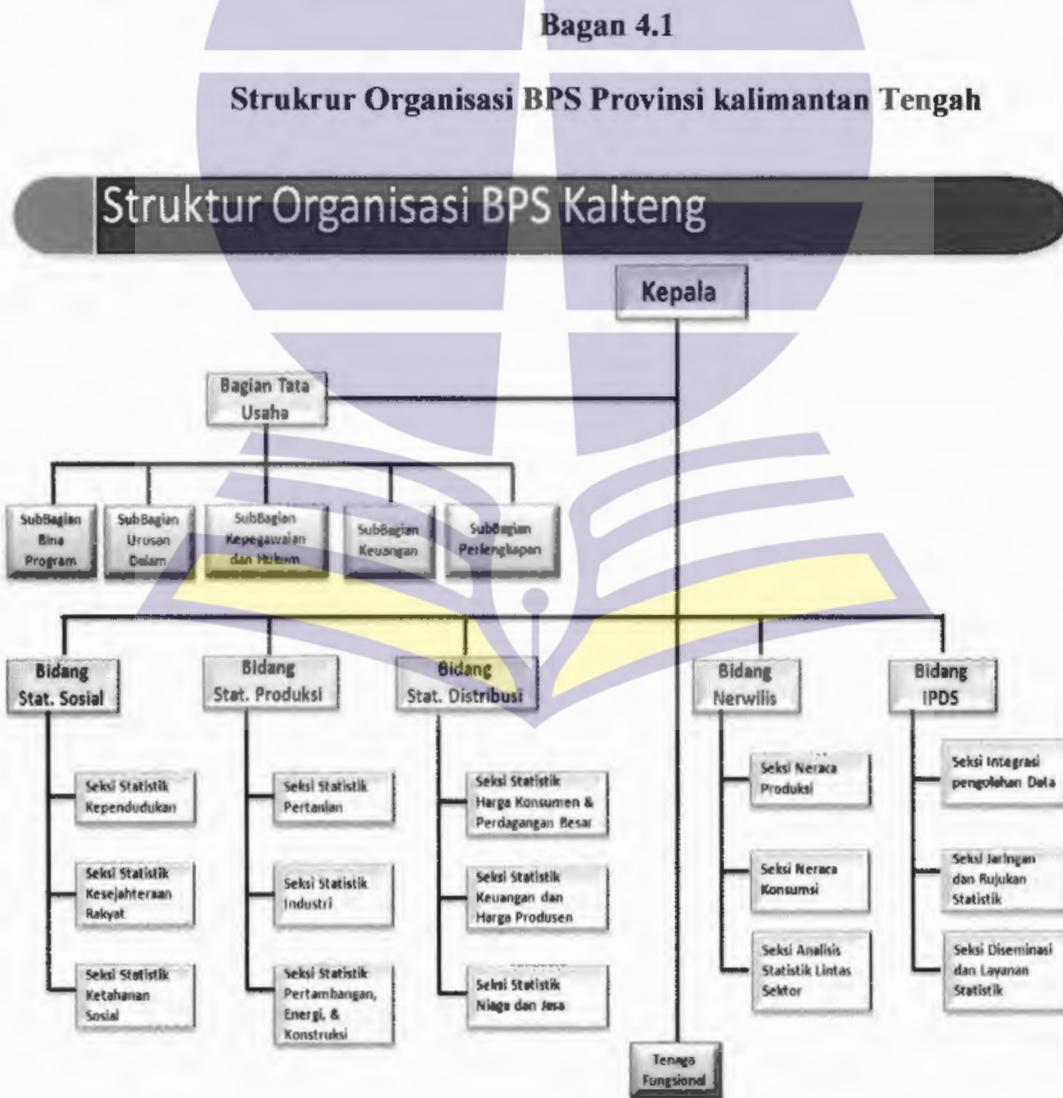
c. Tulus

Melaksanakan tugas tanpa pamrih, menghindari konflik kepentingan (pribadi, kelompok, dan golongan), serta mendedikasikan semua tugas untuk perlindungan kehidupan manusia, sebagai amal ibadah atau perbuatan untuk Tuhan Yang Maha Esa

d. Adil

Menempatkan sesuatu secara berkeadilan dan memberikan haknya.

Berikut adalah struktur organisasi BPS Provinsi Kalimantan Tengah :



Berikut adalah Tabel Rekap keseluruhan pegawai berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan :

Tabel 4.1

Daftar Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Keadaan April 2016

NO	BADAN PUSAT STATISTIK	JK			Jumlah Pendidikan yang Ditamatkan									
		L	P	TOTAL	SD	SMP	SMA	D1	D2	D3	D4	S1	S2	S3
1	KALIMANTAN TENGAH	37	27	64	0	0	14	0	0	1	24	13	12	0
2	KOTAWARINGIN BARAT	11	8	19	1	0	6	0	0	2	7	2	1	0
3	KOTAWARINGIN TIMUR	13	12	25	0	1	10	0	0	2	8	4	0	0
4	KAPUAS	16	10	26	1	0	9	0	0	0	8	7	1	0
5	BARITO SELATAN	10	7	17	0	0	6	0	0	0	6	5	0	0
6	BARITO UTARA	11	7	18	0	0	9	0	0	0	7	2	0	0
7	SUKAMARA	11	4	15	0	0	1	0	0	1	8	5	0	0
8	LAMANDAU	8	8	16	0	0	0	0	0	1	9	6	0	0
9	SERUYAN	12	8	20	0	0	3	0	0	0	9	7	1	0
10	KATINGAN	13	10	23	0	0	10	0	0	0	6	7	0	0
11	PULANG PISAU	13	4	17	0	0	4	0	0	1	6	6	0	0
12	GUNUNG MAS	10	11	21	0	0	7	0	0	0	7	7	0	0
13	BARITO TIMUR	12	8	20	0	0	3	0	0	0	6	11	0	0
14	MURUNG RAYA	10	8	18	0	0	3	0	0	1	8	6	0	0
15	KOTA PALANGKA RAYA	7	14	21	0	0	6	0	0	2	7	4	2	0
JUMLAH		194	146	340	2	1	91	0	0	11	126	92	17	0

Sumber : DUK BPS Provinsi Kalimantan Tengah

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan total jumlah pegawai BPS Provinsi Kalimantan Tengah berjumlah 340 orang, dimana 194 orang berjenis kelamin

laki-laki dan 146 orang berjenis kelamin perempuan. Pendidikan yang ditamatkan adalah 2 orang berpendidikan SD, 1 orang berpendidikan SMP, 91 orang berpendidikan SMA, 11 orang berpendidikan DIII, 126 orang berpendidikan DIV, 92 orang berpendidikan S1 dan 17 orang berpendidikan S2.

Implementasi *e-government* di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah khususnya di Bagian Tata Usaha meliputi aplikasi *Updating* Masterplan PSPA 2017-2019 di Sub Bagian Bina Program, aplikasi SAIBA di Sub Bagian Keuangan, aplikasi SIMAK BMN di Sub Bagian Perlengkapan dan Aplikasi Simpeg online dan SAPK (Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian) di Sub Bagian Kepegawaian.

Model Tata Kelola Teknologi Informasi di Badan Pusat Statistik secara umum dilakukan dengan mengacu kepada Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika No.41/PER/MEN.KOMINFO/11/2007 tentang Panduan Umum Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional, serta dilengkapi atas dasar peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik. Model Tata Kelola Teknologi Informasi dibagi kedalam dua bagian, yaitu Struktur dan Peran Tata Kelola, serta untuk Proses Tata Kelola sendiri, disesuaikan dengan Rencana Strategis Review Kedua Badan Pusat Statistik 2010 –2014 dan Rencana Kinerja Tahunan Badan Pusat Statistik Tahun Anggaran 2013.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut perlu dilakukan uji persyaratan analisis untuk instrumen penelitian yang digunakan, yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan coefficient correlation pearson yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor, peneliti menggunakan 85 responden sebagai uji coba menghitung validitas variabel. Data dikatakan valid apabila korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor setiap konstruksinya signifikan pada 0,05 atau 0,01 maka pernyataan tersebut dikatakan. Kevaliditasan instrumen menggambarkan bahwa suatu instrumen menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu untuk meneunjukkan tingkat kesesuaian antar konsep dan hasil pengukuran.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X dan Y (Uji Butir Pertanyaan)

No	Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r Tabel	Keterangan
1	1	0.446	0.213	Valid
2	2	0.603	0.213	Valid
3	3	0.686	0.213	Valid
4	4	0.573	0.213	Valid

5	5	0.708	0.213	Valid
6	6	0.582	0.213	Valid
7	7	0.438	0.213	Valid
8	8	0.481	0.213	Valid
9	9	0.600	0.213	Valid
10	10	0.523	0.213	Valid
11	11	0.599	0.213	Valid
12	12	0.588	0.213	Valid
13	13	0.470	0.213	Valid
14	14	0.555	0.213	Valid
15	15	0.498	0.213	Valid
16	16	0.526	0.213	Valid
17	17	0.401	0.213	Valid
18	18	0.432	0.213	Valid
19	19	0.567	0.213	Valid

Kriteria **item/butir instrumen pertanyaan untuk variabel X (pertanyaan 1-9) dan Variabel Y (pertanyaan 10-19) yang digunakan adalah** dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item/butir instrumen bisa dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item/butir instrumen bisa dinyatakan tidak valid. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid, dimana r_{tabel} untuk (N=85) adalah 0.213.

Nilai koefisien korelasi tertinggi adalah terdapat pada item/butir pertanyaan ke 5 dengan nilai 0.708 dan nilai koefisien korelasi tertinggi adalah terdapat pada item/butir pertanyaan ke 17 dengan nilai 0.401.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran mengukur dengan stabil atau konsisten. Instrumen dipercaya jika jawaban dari responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan dengan menggunakan koefisien cronbach alpha dengan bantuan program SPSS 23 Cara untuk mengukur reliabilitas dengan Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih dari 0,7 adalah reliabel.

Hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan pada variabel variabel X (pertanyaan 1-9) dan Variabel Y (pertanyaan 10-19) dengan menggunakan koefisien cronbach alpha dengan bantuan program SPSS 23 adalah sebesar 0.865. Artinya $0.865 > 0.7$ sehingga instrumen atau alat ukur yang digunakan peneliti bisa dinyatakan reliabel. Adapun uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X dan Y (Uji Butir Pertanyaan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	19

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan nilai $Sig \geq 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal. Jika nilai $Sig < 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Dari hasil Kolmogorov-Smirnov test diketahui Variabel X (implementasi *e-government*) = 0.119 yang artinya > 0.05 maka populasi bisa dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan variabel Y (kinerja pegawai) = 0.122 yang artinya > 0.05 maka populasi bisa dinyatakan berdistribusi normal. Adapun uji Normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4

Hasil Uji Normalitas Instrumen Variabel X dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		implementasi_ego vemment	kinerja_pegawai
N		85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.8718	4.0365
	Std. Deviation	.44417	.31917
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.122
	Positive	.115	.122
	Negative	-.119	-.102
Test Statistic		.119	.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	.003 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

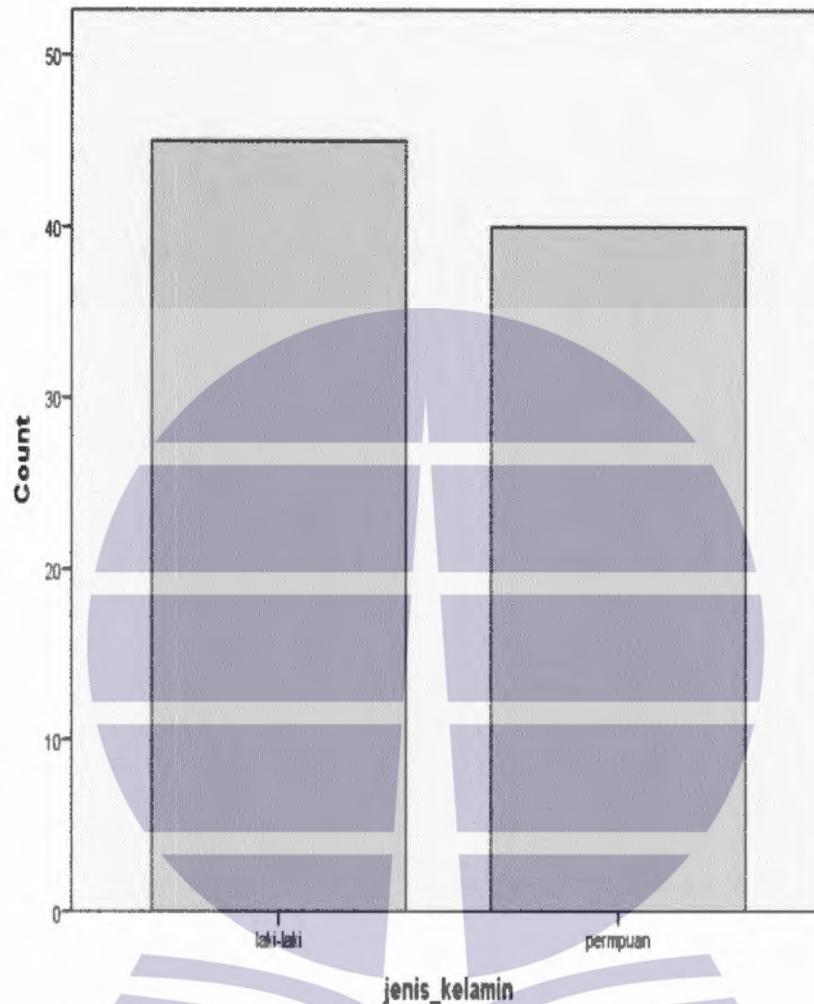
1. Kondisi Pegawai BPS Provinsi Kalimantan Tengah

Pegawai merupakan komponen yang paling berperan dalam implementasi *e-government* secara efektif, sehingga akan memudahkan tercapainya tujuan-tujuan *e-government* yang menginginkan keefisienan, keefektivitasan, transparansi pemerintah, serta pemerintahan yang akuntabel. Dan pada akhirnya, implementasi *e-government* juga diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut adalah gambaran pegawai Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Grafik 4.1

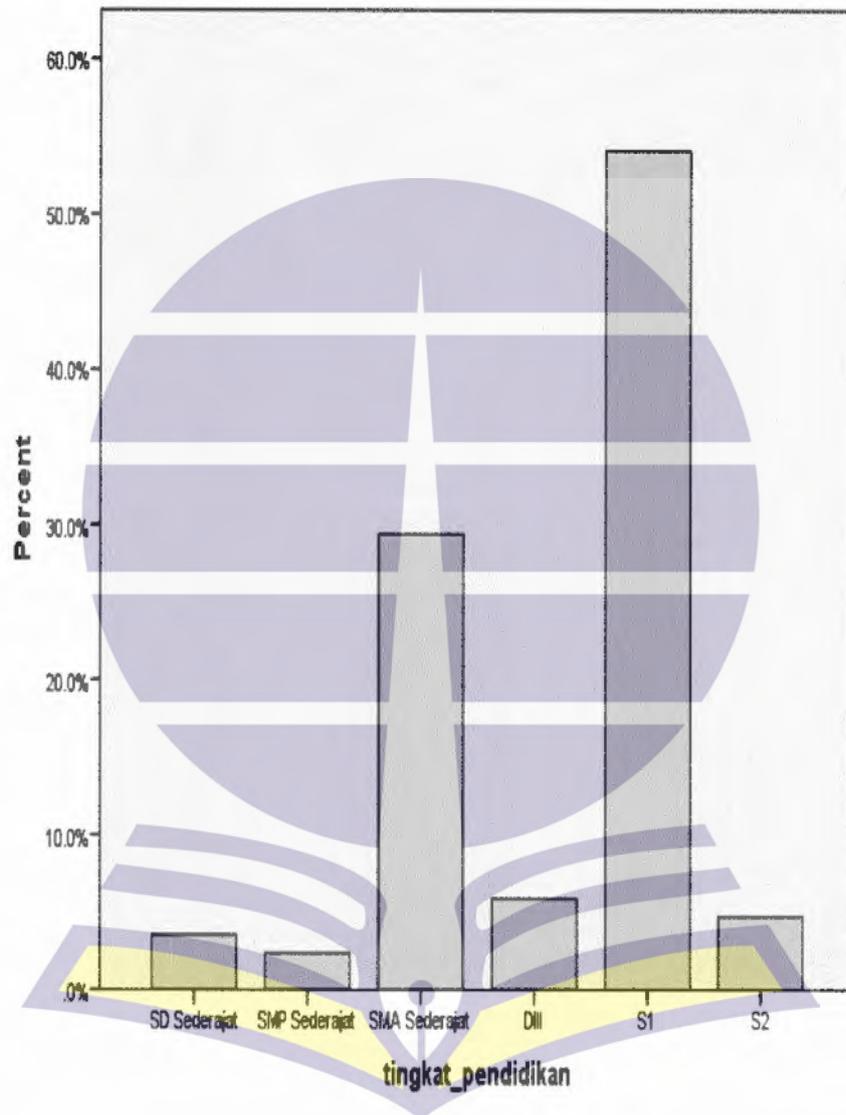
Gambaran Pegawai Menurut Jenis Kelamin



Berdasarkan Grafik 4.1 di atas terlihat bahwa dari 85 orang total responden pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang.

Grafik 4.2

Gambaran Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan



Berdasarkan Grafik 4.2 di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan responden yang pendidikan terakhirnya SD Sederajat sebanyak 3 orang, SMP Sederajat sebanyak 2 orang, SMA Sederajat sebanyak 25 orang, DIII sebanyak 5 orang, S1 sebanyak 46 orang dan S2 sebanyak 4 orang.

2. Metode Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dalam rangka mempermudah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 23.

Adapun rumus untuk menghitung persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui SPSS 23, maka diperoleh nilai (a), nilai (b) dan nilai (c)

Tabel 4.5

Nilai (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.570	.261		9.839	.000
	implementasi_egovernment	.379	.067	.527	5.652	.000

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa $a = 2.570$ dan $b = 0.379$, sehingga apabila dimasukkan ke dalam rumus adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 2.570 + 0.379X$$

Keterangan :

Y' = Kinerja pegawai

X = Implementasi *e-government*

a = konstanta sebesar 2.570 artinya jika implementasi *e-government* (X) nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y') nilainya positif sebesar 2.570

b = koefisien regresi sebesar 0.379, artinya jika penerapan *e-government* (X) mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai (Y') mengalami peningkatan sebesar 0,37

Tabel 4.6
Nilai (b)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.378	1	2.378	31.941	.000 ^b
	Residual	6.179	83	.074		
	Total	8.557	84			

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), implementasi_egovernment

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh antara implementasi e-government terhadap kinerja pegawai di Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah. Adapun ketentuan signifikansi, yaitu $P \text{ value (sig)} > \alpha = H_0$ diterima, berarti dengan kata lain diambil kesimpulan H_0 . $P \text{ value (sig)} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti dengan kata lain diambil kesimpulan H_a . Dilihat dari tabel 4.6 di atas terlihat bahwa nilai Sig = 0.000, berarti $P \text{ value (sig)} : 0.05 = 0.000 < 0.05$. Dari perhitungan ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara implementasi e-government terhadap kinerja pegawai pada bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah.

Tabel 4.7
Nilai (c)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.269	.27285

a. Predictors: (Constant), implementasi_egovernment

Selanjutnya pada tabel 4.7 diatas nilai korelasi adalah 0,527. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD). Nilai KD yang diperoleh adalah 26.9% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X (implementasi *e-government*) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 26.9% terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dan 73.1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Analisis *E- Government* dan Kinerja Pegawai

a. Analisis *E- Government*

Setelah dilakukan analisis dari 9 instrumen terkait dengan *e-government* yang diberikan kepada responden, maka didapat hasil sebagai berikut :

- Bila setiap butir mendapat skor tertinggi yaitu : $5 \times 9 \times 85 = 3.825$
- Bila setiap butir mendapat skor terendah yaitu : $1 \times 9 \times 85 = 765$

Keterangan : 5 = Nilai skor tertinggi

1 = Nilai skor terendah

85 = Jumlah responden

2961 = Jumlah skor pengumpulan data (X)

Menurut 85 responden mengenai analisis Implementasi E- Government yaitu :

$$\frac{\sum \text{kuesioner}}{\sum \text{responden}} \times 100\%$$

$$\frac{2961}{3825} \times 100\% = 77.41\%$$

Dari hasil 77.41% kriteria yang ditetapkan, hal ini dapat dituangkan dalam tabel berikut :

Uraian	Skor	Keterangan
A	3825	Sangat Baik
B	3060	Baik
	2961	
C	2295	Sedang
D	1530	Tidak baik
E	765	Sangat tidak baik

Dari perhitungan dan tabel di atas maka Implementasi *e-government* di Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah sudah baik, hal ini terlihat dari jumlah persentase sebesar 77.41% dan nilai 2961 yang termasuk dalam kategori baik.

b. Analisis Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan analisis dari 10 instrumen terkait dengan kinerja pegawai yang diberikan kepada responden, maka didapat hasil sebagai berikut :

- Bila setiap butir mendapat skor tertinggi yaitu : $5 \times 10 \times 85 = 4.250$
- Bila setiap butir mendapat skor terendah yaitu : $1 \times 10 \times 85 = 850$

Keterangan : 5 = Nilai skor tertinggi

1 = Nilai skor terendah

85 = Jumlah responden

3431 = Jumlah skor pengumpulan data (Y)

Menurut 85 responden mengenai analisis Kinerja Pegawai yaitu :

$$\frac{\sum \text{kuesioner}}{\sum \text{responden}} \times 100\%$$

$$\frac{3431}{4250} \times 100\% = 80.73 \%$$

Dari hasil 80.73 % kriteria yang ditetapkan, hal ini dapat dituangkan dalam tabel berikut :

Uraian	Skor	Keterangan
A	4250	Sangat Baik
	3431	
B	3400	Baik
C	2550	Sedang
D	1700	Tidak baik
E	850	Sangat tidak baik

Dari perhitungan dan tabel di atas maka Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah sudah sangat baik, hal ini terlihat dari jumlah persentase sebesar 80.73% dan nilai 3431 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

4. Pengujian Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2014), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : ‘Terdapat pengaruh antara Implementasi *e-government* terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah.’”

Tabel 4.8
Korelasi antara X dan Y

		implementasi_e government	kinerja_pegawai
implementasi_egovernment	Pearson Correlation	1	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
kinerja_pegawai	Pearson Correlation	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.7, kita dapat melihat bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0.527 antara Implementasi *E-government* dengan Kinerja Pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah. Untuk dapat memberikan interpretasi kuatnya pengaruh antar kedua variabel seperti tertera pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0.527. Koefisien korelasi sebesar 0.527 termasuk pada kategori sedang. Jadi, terdapat hubungan yang sedang dan signifikan antara variabel X (implementasi *e-government*) dan variabel Y (kinerja pegawai).

5. Pembahasan Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan oleh peneliti, maka terbukti bahwa implementasi *e-government* berpengaruh sedang dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah

Pembahasan mengenai pengaruh implementasi *e-government* terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah dapat dirinci dengan menjawab rumusan masalah yang tertuang pada Bab I.

Adapun rincian jawaban rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh implementasi *e-government* terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah ?

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan oleh peneliti, maka terbukti bahwa implementasi *e-government* berpengaruh sedang dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah yaitu sebesar 0.527, selanjutnya dengan perhitungan Nilai KD yang diperoleh adalah 26.9% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X (implementasi *e-government*) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 26.9% terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dan 73.1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Apakah implementasi *e-government* sudah dilakukan dengan baik pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah ?

Implementasi *e-government* pada bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah sudah berjalan dengan baik. Hal ini sesuai jawaban responden terhadap pertanyaan variabel implementasi *e-government*, berdasarkan teori 7(tujuh) faktor kunci oleh *United Nation* dalam implementasi *e-government*, yaitu *legal framework* (kerangka hukum), *infrastructure* (infrastruktur), *the strength of human capital* (kekuatan SDM), *coordination* (koordinasi), *Privacy* (privasi), *Security* (keamanan), *Civil service* (Pelayanan Pemerintah). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis implementasi *e-government* di Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah sudah baik, hal ini terlihat dari jumlah persentase sebesar 77.41% dan nilai 2961 yang termasuk dalam kategori baik.

3. Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh sebagai pendukung atau penghambat dari implementasi sistem *E-Government* pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah?

Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor pendukung Implementasi *e-government* antara lain : Sarana dan Prasarana yang memadai, Sumber Daya Manusia yang memadai, Koordinasi dan kerjasama antar pelaksana *e-government*, serta Sistem keamanan dan backup data dan Informasi yang memadai.

Faktor-faktor penghambat dari implementasi *e-government* antara lain : Sarana dan Prasaran tidak memadai, Sumber Daya Manusia yang menjalankan *e-government*, Koordinasi yang buruk antar pelaksana *e-government* serta Sistem keamanan dan backup data dan Informasi yang tidak memadai.

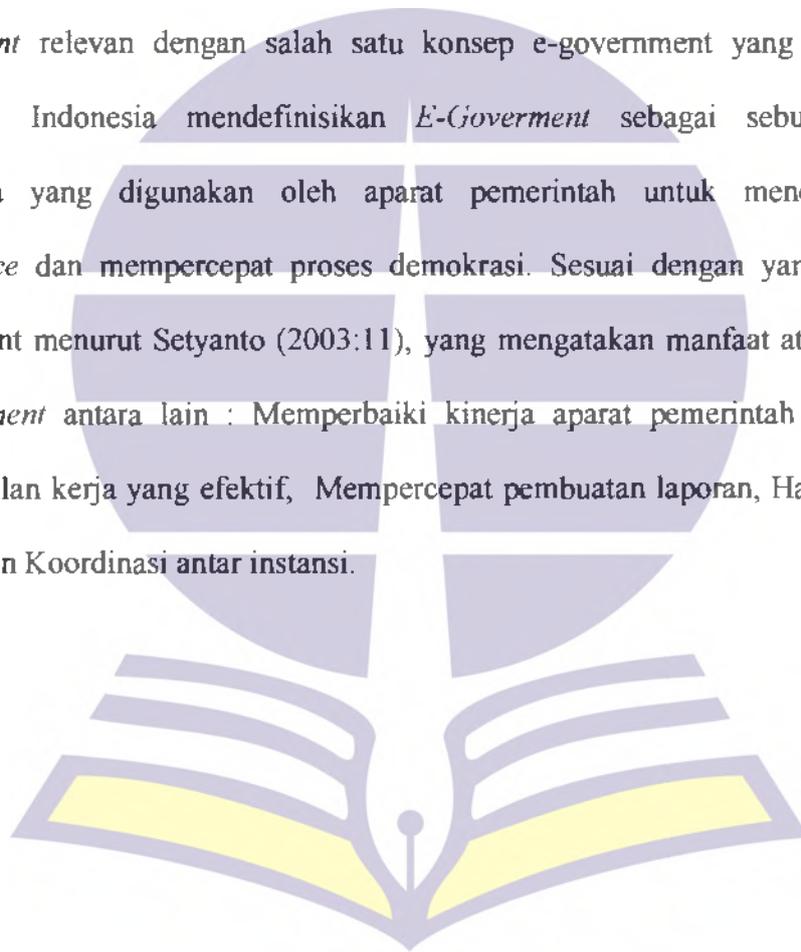
4. Berapa besar tingkat kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah?

Tingkat kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah sudah sangat baik. Hal ini sesuai jawaban responden terhadap pertanyaan variabel kinerja pegawai berdasarkan teori enam kategori ukuran kinerja tersebut menurut Moehariono (2012) yaitu Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan Waktu, Produktivitas dan Keselamatan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah yang sudah sangat baik, hal ini terlihat dari jumlah persentase sebesar 80.73% dan nilai 3431 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil penelitian melalui jawaban kuesioner dari responden, peneliti dapat mengetahui bahwa penyebab pengaruh implementasi *e-government*

yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah yaitu dititik beratkan pada *Coordination* (koordinasi), dimana koordinasi berkaitan erat dalam mendukung pelaksanaan *e-government*. Kemudian kemampuan atau keahlian para pegawai sudah sesuai standar pendidikannya, sehingga hal ini juga memacu pencapaian target kinerja yang efektif, efisien dan akuntabel.

Selain itu juga dari hasil penelitian terbukti bahwa *implementasi e-government* relevan dengan salah satu konsep e-government yang dikemukakan Indonesia. Indonesia mendefinisikan *E-Goverment* sebagai sebuah teknologi telematika yang digunakan oleh aparat pemerintah untuk mendukung *good governance* dan mempercepat proses demokrasi. Sesuai dengan yang manfaat e-government menurut Setyanto (2003:11), yang mengatakan manfaat atau fungsi dari *e-government* antara lain : Memperbaiki kinerja aparat pemerintah yaitu dengan Pengontrolan kerja yang efektif, Mempercepat pembuatan laporan, Hasil kerja yang terukur dan Koordinasi antar instansi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Implementasi e-government terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Implementasi *e-government* berpengaruh sedang dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah yaitu sebesar 0.527, selanjutnya dengan perhitungan Nilai KD yang diperoleh adalah 26.9% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X (implementasi e-government) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 26.9% terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dan 73.1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X dan tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Implementasi *e-government* pada bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah sudah berjalan dengan baik. Hal ini sesuai jawaban responden terhadap pertanyaan variabel implementasi *e-government*, berdasarkan teori 7(tujuh) faktor kunci oleh *United Nation* dalam implementasi e-government, yaitu *legal framework* (kerangka hukum), *infrastructure* (infrastruktur), *the strength of human capital* (kekuatan SDM), *coordination* (koordinasi), *Privacy* (privasi), *Security* (keamanan), *Civil service* (Pelayanan Pemerintah). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis implementasi e-

government di Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah sudah baik, hal ini terlihat dari jumlah persentase sebesar 77.41% dan nilai 2961 yang termasuk dalam kategori baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor pendukung Implementasi *e-government* antara lain : Sarana dan Prasarana yang memadai, Sumber Daya Manusia yang memadai, Koordinasi dan kerjasama antar pelaksana *e-government*, serta Sistem keamanan dan backup data dan Informasi yang memadai.
Faktor-faktor penghambat dari implementasi *e-government* antara lain : Sarana dan Prasaran tidak memadai, Sumber Daya Manusia yang menjalankan *e-government*, Koordinasi yang buruk antar pelaksana *e-government* serta Sistem keamanan dan backup data dan Informasi yang tidak memadai.
4. Tingkat kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah sudah sangat baik. Hal ini sesuai jawaban responden terhadap pertanyaan variabel kinerja pegawai berdasarkan teori enam kategori ukuran kinerja tersebut menurut Moehariono (2012) yaitu Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan Waktu, Produktivitas dan Keselamatan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah yang sudah sangat baik, hal ini terlihat dari jumlah persentase sebesar 80.73% dan nilai 3431 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah dapat menambah lagi SDM yang memadai yang khusus menangani implementasi *e-government* sehingga implementasi *e-government* pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah dapat lebih ditingkatkan
2. Diharapkan sering diadakan pelatihan atau bimbingan teknologi bagi para pegawai Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah agar pegawai dapat lebih memahami apa itu implementasi *e-government*
3. Diharapkan adanya penambahan PC Unit/Laptop, pemasangan jaringan internet serta ruang kerja yang representatif pada Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Kalimantan Tengah hingga ke Kabupaten dan Kota sehingga implementasi *e-government* bisa lebih maksimal dan pegawai pun dapat fokus bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo
- Achayat, Aditya Paramita dan Leroy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka
- Agustino. L. 2006. *Politik dan Kebijakan Publik*. Bandung. Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPi) Bandung bekerja sama dengan Puslit KP2W Lembaga Penelitian Unpad.
- Anderson, J.E. *Public Policy Making. An Introduction*, 3 ed. Boston New York. Houghton Mifflin Company.
- Andrianto, Nico. 2007. *Good E-Government : Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui E-Government*. Malang : Bayumedia Publishing.
- Budiati, Ayuning. 2003. *Improving E-government Implementation to Enhance Public Service Delivery in Indonesia*. Tesis Magister tidak diterbitkan. Australia: Monash University
- Dwiyanto, Agus. 2015. *Manajemen Pelayanan Publik : Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Gibson & Ivancevich & Donnely. 1994. *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.
- Handoko, Hani T. 1992. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: BPFE
- Indrajit, Ricardus Eko,dkk. 2005. *E- Government In Action : Ragam Kasus Implementasi Sukses di Berbagai Belahan Dunia*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Irawan, Prasetya. 2011. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Iswanto, Yun. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Jones, Charles O. 1984. *An Intoduction to the study of Public Policy*. Third Edition Monterey, California Books/ Cole Publishing Company.
- LAN. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan LAN.
- Mahsun, Muhammad. 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE. Yogyakarta

Michael Armstrong and Angela Baron, 1998. *Perfect Management*, Institut of Personal and Development. London

Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Grafindo Persada.

Nawawi, Hadari, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Ndaraha, Taliziduhu. 1989. *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*. Jakarta : Bina Aksara.

Rewansyah, Asmawi. 2012. *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*. Jakarta Timur : PT Rizky Grafis.

Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN

Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Surjadi. 2012. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung : PT Refika Aditama.

Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta

Tachjan. H. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Puslit KP2W. Lembaga Penelitian Unpad.

Tengkilisan, Hessel Nogi S. 2003. *Kebijakan Publik yang Membumi*. Yogyakarta. Yayasan Pembaharuan Administrasi Publik dan Lukman Offset.

Tim dosen administrasi IKIP Malang. *Pegawai dan Administrasi*, 1990, Malang.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Widodo. J. 2001. *Good Governance. Telaah dan Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Surabaya : Insan Cendikia.

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

www.bkn.go.id

www.bps.go.id

www.bpkp.go.id

www.bps Kalteng.go.id

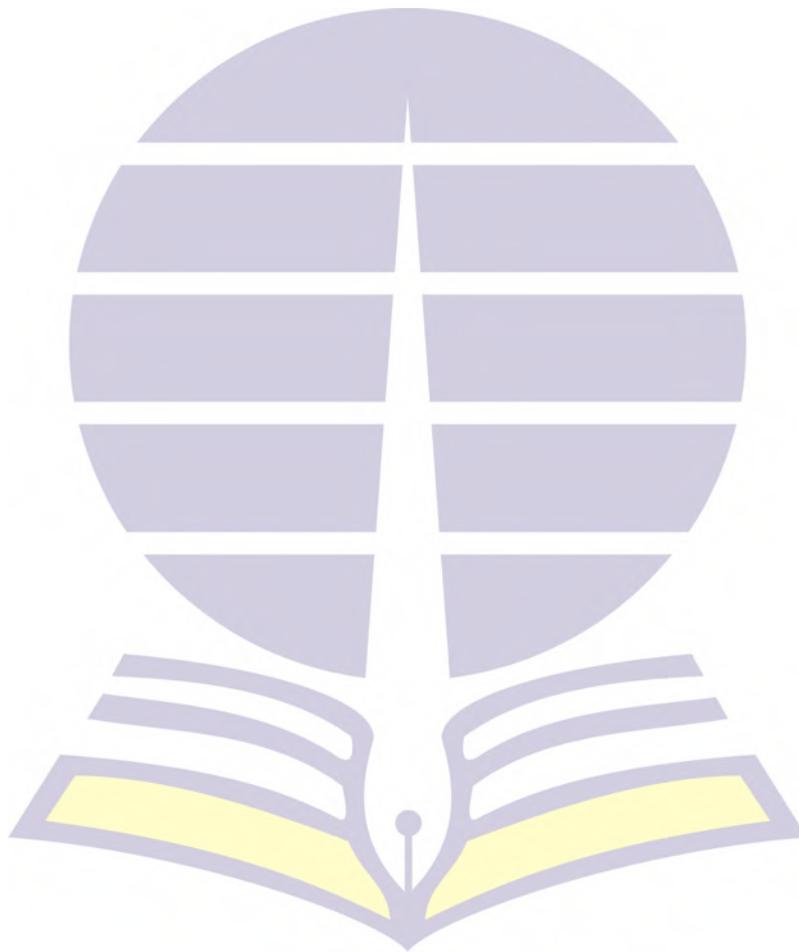
www.bppk.kemenkeu.go.id

www.simpegonline.bps.go.id

www.sireka.bps.go.id

Lain-lain :

Dokumen berupa Data Pegawai Badan Pusat Statistik Kondisi April 2016



Lampiran 1. Daftar Rekapitulasi PNS

**DAFTAR REKAPITULASI PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA BADAN PUSAT STATIISTIK PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
KEADAAN APRIL 2016**

NO	BADAN PUSAT STATISTIK	JLH STRUKTURAL ESELON			JLH GOLONGAN				JLH PEGAWAI			JUMLAH PENDIDIKAN YANG DITAMATKAN									
		II	III	IV	I	II	III	IV	L	P	TOTAL	SD	SMP	SMA	D1	D2	D3	D4	S1	S2	S3
1	KALIMANTAN TENGAH	1	6	19	-	4	48	8	33	27	60	-	-	14	-	-	1	20	14	11	-
2	KAB.KOTA WARINGIN BARAT	-	1	5	-	5	12	1	11	7	18	1	-	6	-	-	2	6	2	1	-
3	KAB. KOTA WARINGIN TIMUR	-	1	2	1	4	19	1	14	11	25	-	1	10	-	-	2	7	5	-	-
4	KAPUAS	-	1	5	-	7	17	1	16	9	25	1	-	9	-	-	-	7	7	1	-
5	BARITO SELATAN	-	1	2	-	3	13	1	9	8	17	-	-	6	-	-	-	6	5	-	-
6	BARITO UTARA	-	1	3	-	6	10	1	10	7	17	-	-	9	-	-	-	6	2	-	-
7	SUKAMARA	-	1	3	-	2	11	1	10	4	14	-	-	1	-	-	1	7	5	-	-
8	LAMANDAU	-	1	2	-	1	11	1	7	6	13	-	-	0	-	-	1	6	6	-	-
9	SERUYAN	-	1	3	-	3	14	1	10	8	18	-	-	3	-	-	-	8	7	-	-
10	KATINGAN	-	0	5	-	2	21	0	13	10	23	-	-	10	-	-	-	6	7	-	-
11	PULANG PISAU	-	1	5	-	2	13	1	13	3	16	-	-	4	-	-	1	5	6	-	-
12	GUNUNG MAS	-	1	5	-	4	15	1	10	10	20	-	-	7	-	-	-	6	7	-	-
13	BARITO TIMUR	-	1	4	-	2	16	0	10	8	18	-	-	3	-	-	-	4	11	-	-
14	MURUNG RAYA	-	1	1	-	3	14	0	12	5	17	-	-	3	-	-	1	7	6	-	-
15	KOTA PALANGKA RAYA	-	1	5	-	4	15	1	6	14	20	-	-	6	-	-	2	6	4	2	-
	JUMLAH	1	19	69	1	52	249	19	184	137	321	2	1	91	0	0	11	107	94	15	0

Lampiran 2. Kuesioner

Yth. Karyawan/Karyawati BPS Se Kalimantan Tengah

Dalam rangka memenuhi persyaratan tugas akhir kuliah saya yang berjudul : PENGARUH IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA BPS PROVINSI KALIMANTAN TENGAH, dengan ini saya Kristina Okperiasi memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner di bawah ini, atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. NAMA :
2. JENIS KELAMIN : A. LAKI-LAKI B. PEREMPUAN
3. JABATAN :
4. SATUAN KERJA : BPS PROVINSI/KABUPATEN/KOTA
5. PENDIDIKAN TERAKHIR : A. SD Sederajat D. DIII
B. SMP Sederajat E. S1
C. SMA Sederajat F. S2
6. LAMA BEKERJA : TAHUN BULAN

II. CARA PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan penilaian saudara dengan memberi tanda checklist (√)
2. Implementasi *E-Government* pada Badan Pusat Statistik, khususnya di Lingkungan Tata Usaha antara lain Updating Masterplan PSPA, aplikasi SAIBA, aplikasi SIMAK BMN Aplikasi Simpeg *online* dan SAPK (Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian).

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Seluruh aplikasi yang dipergunakan dalam implementasi <i>e-government</i> di BPS sudah sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku (<i>copyright</i>)					
2.	Sarana dan prasarana yang mendukung pemanfaatan <i>e-government</i> sudah memadai					
	a. PC Unit/Laptop					
	b. Jaringan Internet					
	c. Ruang Kerja					
3.	Sumber Daya Manusia yang menjalankan <i>e-government</i> sudah memadai					
4.	Koordinasi dan kerjasama antar pelaksana <i>e-government</i> sudah baik					
5.	<i>Privacy</i> terhadap data dan informasi sudah baik, mengaplikasikan penggunaan <i>password</i> sebagai perlindungan data dan informasi					
6.	Sistem keamanan data dan informasi terkait <i>e-government</i> sudah memadai					
7.	fasilitas <i>backup</i> data dan informasi terkait <i>e-</i>					

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	<i>government</i> sudah memadai					
8.	Implementasi <i>e-government</i> mempunyai manfaat <i>internal</i> sehingga data dan informasi yang dihasilkan menjadi lebih cepat, lebih mudah dan lebih berkualitas					
9.	Implementasi <i>e-government</i> mempunyai manfaat <i>eksternal</i> sehingga data dan informasi yang dihasilkan menjadi lebih cepat, lebih mudah dan lebih berkualitas					
10.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas pokok dan fungsi /kewajiban dan melakukannya sehingga mendekati standar BPS.					
11.	Pencapaian kinerja saya telah sesuai antara target dengan realisasi kinerja yang telah ditetapkan, dimana BPS telah menetapkan target capaian kinerja dengan penuh perhitungan (Laporan CKP)					
12.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dengan standar kualitas yang sudah ditentukan, dimana pekerjaan saya sesuai dengan skill yang saya miliki.					
13.	Saya sudah mengerjakan pekerjaan dengan benar.					
14.	Saya sudah mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.					
15.	Saya memberikan kontribusi kepada BPS melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun.					
16.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi oleh atasan.					
17.	Saya mematuhi seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan dan lebih mengutamakan pencegahan kecelakaan kerja.					

Lampiran 3. Output SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	71.0471	36.641	.382	.861
X21	71.3882	32.978	.497	.859
X22	71.5765	31.652	.589	.854
X23	71.3647	34.425	.487	.857
X3	71.6000	32.386	.631	.851
X4	71.3412	35.081	.512	.856
X5	71.1529	36.536	.369	.862
X61	71.2000	36.495	.421	.860
X62	71.2941	35.258	.539	.856
Y11	70.9882	35.845	.457	.859
Y12	71.0941	34.943	.533	.856
Y2	71.2824	35.396	.527	.856
Y31	71.2471	36.450	.406	.860
Y32	71.2471	35.403	.487	.857
Y41	71.2000	36.400	.439	.860
Y42	71.2471	35.974	.463	.858
Y51	71.3059	36.762	.329	.863
Y52	71.0118	36.984	.375	.862
Y6	71.0118	35.631	.506	.857

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	19

Coefficients^a

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		implementasi_ego vermment	kinerja_pegawai
N		85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.8718	4.0365
	Std. Deviation	.44417	.31917
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.122
	Positive	.115	.122
	Negative	-.119	-.102
Test Statistic		.119	.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	.003 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.570	.261		9.839	.000
	implementasi_egovernment	.379	.067	.527	5.652	.000

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.378	1	2.378	31.941	.000 ^b
	Residual	6.179	83	.074		
	Total	8.557	84			

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), implementasi_egovernment

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.269	.27285

a. Predictors: (Constant), implementasi_egovernment

Correlations

		implementasi_egovernment	kinerja_pegawai
implementasi_egovernment	Pearson Correlation	1	.527 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
kinerja_pegawai	Pearson Correlation	.527 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).