

## **PENGARUH PENERAPAN *E-GOVERNMENT* TERHADAP BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Dewi Kunthi Anggraini<sup>1</sup>, Bambang Irawan<sup>2</sup> dan Fajar Apriani<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Definisi operasional meliputi indikator dari variabel penerapan *e-government* (X) yaitu pengembangan aplikasi (*content development*); pelatihan dan pengembangan kompetensi (*competency building*); ketersediaan infrastruktur komunikasi dan teknologi informasi (*connectivity*); kerangka dan perangkat hukum (*cyber laws*); dan penghubung antarpublik (*citizen interfaces*). Kemudian variabel budaya kerja pegawai (Y) yaitu anggapan dasar tentang kerja; sikap terhadap pekerjaan; perilaku ketika bekerja; lingkungan kerja dan alat kerja; dan etos kerja. Penelitian ini ditetapkan sebagai penelitian populasi dengan 77 responden yang merupakan seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field work research*). Alat pengukur data yang digunakan adalah skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi *Perason Product Moment* dan Regresi Linier Sederhana. Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan yaitu hubungan penerapan *e-government* dengan budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebesar 55,3% pada tingkat  $\alpha$  0,05. Kemudian dari hasil analisis regresi linier sederhana memperoleh hasil persamaan  $Y = 31,069 + 0,810X$  dan hasil uji signifikansi t sebesar 57,4%. Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi besar pengaruh antara penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah 30,6%.

**Kata Kunci: *E-Government*, Budaya Kerja**

### **PENDAHULUAN**

#### ***Latar Belakang***

Kemajuan teknologi informasi dan telematika pada era globalisasi terjadi sedemikian pesatnya sehingga penyebaran data dan informasi dapat

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing I Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing II Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

segera disebarkan ke seluruh lapisan masyarakat. Pada dasarnya bentuk pelayanan pemerintah kepada masyarakat berkaitan dengan pengumpulan, pengolahan, dan penyediaan berbagai data dan informasi. Pemanfaatan teknologi dapat membuka peluang bagi pemerintah dan masyarakat untuk mengelola, mendayagunakan, dan mengakses informasi secara cepat dan akurat. Hal ini akan meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat atau yang dikenal sebagai pelayanan publik, pemerintah mengeluarkan kebijakan terkait dengan teknologi informasi di Indonesia yang tertuang dalam Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika (Telekomunikasi, Media, dan Informatika) tertanggal 24 April 2001 yang menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung *good governance* dan percepatan proses demokrasi. Dikeluarkannya kebijakan ini mengisyaratkan bahwa pemerintah mendukung perubahan tata laksana pemerintahan menuju ke arah yang lebih baik menggunakan teknologi, informasi, dan komunikasi (ICTs).

Di Indonesia, inisiatif *e-government* sendiri mulai diperkenalkan melalui Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Pengembangan *Electronic Government*, dimana dalam instruksi ini konsep *e-government* didefinisikan sebagai upaya penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik yang bertujuan untuk membentuk sistem manajemen dan proses kerja yang transparan dan efisien serta memperlancar transaksi dan layanan antar lembaga pemerintah dan pemerintah daerah otonom.

Berdasarkan instruksi tersebut, maka baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus melaksanakan penerapan *e-government*. Di sisi lain dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, merangsang setiap daerah untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahannya dengan semangat otonomi daerah. Penerapan *e-governement* saat ini telah banyak diupayakan oleh instansi pemerintah melalui pengembangan pelayanan publik menggunakan teknologi, informasi, dan komunikasi.

Salah satu instansi yang menerapkan Kebijakan dan Strategi Pengembangan *E-Government* adalah Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Berkenaan dengan hal tersebut, melalui observasi di Kantor Bapenda Prov. Kaltim, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang mengarah pada pergeseran budaya kerja yang diakibatkan dari adanya penerapan *e-government* di Bapenda Prov. Kaltim.

Dengan adanya penerapan *e-government*, Bapenda Prov. Kaltim membutuhkan sumberdaya manusia yang berkompeten dan cakap dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Hal ini berkaitan dengan

pembentukan sistem manajemen dan proses kerja yang secara langsung mengarah pada sikap kerja sumberdaya manusia dalam melaksanakan tugas pemerintahan secara elektronik menggunakan teknologi, informasi, dan komunikasi sehingga mengakibatkan pergeseran budaya kerja yang lebih modern.

Kemajuan teknologi informasi menuntut pemerintah untuk meningkatkan kinerja baik dalam hal kemampuan mengolah, mengelola, menyalurkan, atau mendistribusikan informasi dan pelayanan publik. Peneliti menganggap bahwa sebagai upaya meningkatkan kemampuan tersebut, pemerintah harus segera melaksanakan proses transformasi menuju *e-government*. Melalui proses transformasi tersebut, pemerintah diharapkan dapat mengoptimalisasikan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi birokrasi, serta membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja sebagai budaya kerja yang memungkinkan instansi-instansi pemerintah bekerja secara terpadu untuk menyederhanakan akses ke semua informasi dan layanan publik yang harus disediakan oleh pemerintah.

### ***Rumusan Masalah***

Mengacu pada permasalahan yang telah diidentifikasi dalam latar belakang penelitian. Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara penerapan *e-government* dengan budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur?
2. Berapa besar hubungan penerapan *e-government* dengan budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah penerapan *e-government* memiliki pengaruh terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur?
4. Berapa besar pengaruh penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?

### ***Tujuan Penelitian***

Tujuan penelitian merupakan pernyataan singkat mengenai keinginan yang akan dicapai peneliti dari kegiatan penelitian yang dilakukan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara penerapan *e-government* dengan budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur;
2. Untuk menguji dan menganalisis besar hubungan penerapan *e-government* dengan budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur;

3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur; dan
4. Untuk menguji dan menganalisis besar pengaruh penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Manfaat Penelitian***

Manfaat penelitian mengacu pada *output* yang dihasilkan untuk kepentingan pembaca. Peneliti membagi dua segi manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran di bidang ilmu administrasi negara, khususnya terkait budaya kerja pegawai dalam organisasi pemerintahan yang menerapkan *e-government*.
2. Secara Praktis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi informasi yang ilmiah kepada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk meningkatkan atau mengevaluasi penerapan *e-government* dan budaya kerja di lingkungan organisasinya, sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan terkait dengan penerapan *e-government* dan budaya kerja di masa mendatang.

### **Kerangka Dasar Teori**

#### ***Perilaku dan Pengembangan Organisasi***

Robbins dalam Thoha (2007:3), perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku (manusia) di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang didapat untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Davis dan Newstrom dalam Ngusmanto (2017:31) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang mempelajari dan mengaplikasikan pengetahuan tentang bagaimana manusia berperilaku atau bertindak di dalam organisasi. Child (2005:292), pada dasarnya pengembangan organisasi adalah upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan/atau memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran strategisnya. Pengembangan organisasi dilakukan antardisiplin ilmu, dengan mengambil teknik-teknik dari ilmu perilaku, terutama sosiologi dan psikologi (termasuk teori pembelajaran, motivasi, dan kepribadian). Terry dalam Moekijat (2005:4) mengungkapkan bahwa pengembangan organisasi mencakup usaha-usaha untuk meningkatkan hasil dengan memperoleh yang paling baik dari para pegawai, baik secara individual maupun sebagai anggota kelompok kerja.

### ***E-Government***

Rianto (2012:36) mengungkapkan bahwa *e-government* merupakan bentuk aplikasi pelaksanaan tugas dan tata laksana pemerintah menggunakan teknologi telematika atau teknologi informasi dan komunikasi. Roy, dalam Norris (2008:315) mengatakan bahwa *e-government* adalah “*The continuous innovation in the delivery of services, citizen participation, and governance through the transformation of external and internal relationships by the use of information technology, especially the Internet.*” (Inovasi berkelanjutan dalam hal penyampaian pelayanan, partisipasi masyarakat, dan pemerintahan melalui transformasi hubungan eksternal dan internal dengan menggunakan teknologi informasi, terutama Internet). Indrajit (2005:13) mengungkapkan bahwa paling tidak ada 6 (enam) komponen penting yang harus diperhatikan dalam menerapkan *e-government* masing-masing diantaranya:

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 di lokasi *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 (*main access channel*) yang dapat digunakan oleh seluruh masyarakat dan *stakeholder e-government* dimana saja kapan saja mereka inginkan.
6. *Capital*, menyangkut permodalan proyek *e-government* terutama yang berkaitan dengan biaya setelah selesai proyek dilakukan seperti untuk keperluan pemeliharaan dan perkembangan.

### ***Budaya Kerja***

Paramita dalam Ndraha (2005:208), mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Selanjutnya Paramita dalam Ndraha (2005:81) mengungkapkan bahwa budaya kerja diindikasikan atas:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yaitu kesukaan terhadap kerja, keterbukaan terhadap kerja, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan tanggungjawab.
- b. Perilaku pada waktu bekerja, yang rajin dan bertanggungjawab, teliti, cermat, suka membantu sesama karyawan.

Komponen-komponen budaya kerja menurut Ndraha (2005:209) adalah sebagai berikut:

1. **Anggapan Dasar tentang Kerja**  
Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.
2. **Sikap terhadap Pekerjaan**  
Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.
3. **Perilaku Ketika Bekerja**  
Dalam sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.
4. **Lingkungan Kerja dan Alat Kerja**  
Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien, dan produktif.
5. **Etos Kerja**  
Istilah *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

### ***Pengaruh Penerapan E-Government terhadap Budaya Kerja***

Menurut Darsono (2006:48), organisasi berubah dan berkembang berdasar alat kerja yang digunakannya. Jika perkembangan alat kerja lambat, maka organisasi berkembangnya juga lambat, dan sebaliknya. Makin tinggi teknologi alat kerja yang digunakan, makin tinggi pengetahuan orang-orang yang menggunakannya. Perubahan proses kerja yang lebih baik diperlukan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Maka manajer harus selalu mengevaluasi kinerja sebelum dan sesudah adanya perubahan. Salah satu penyebab perubahan dalam organisasi adalah pengaruh ilmu dan teknologi, dimana organisasi harus menyesuaikan perkembangan alat kerja dan metode kerja untuk meningkatkan kualitas produksinya dan kualitas pelayanannya. Perubahan semacam ini membutuhkan investasi besar dan tidak mudah dilakukan.

### ***Hipotesis***

1.  $H_a : \rho \neq 0$  Terdapat hubungan antara penerapan *e-government* dengan budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

- $H_0 : \rho = 0$  Tidak terdapat hubungan antara penerapan *e-government* dengan budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2.  $H_a : \rho \neq 0$  Terdapat pengaruh antara penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
- $H_0 : \rho = 0$  Tidak terdapat pengaruh antara penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Definisi Konsepsional***

Definisi konsepsional dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Penerapan *e-government* (variabel *independent*/bebas/X), yaitu merupakan upaya penyelenggaraan pemerintahan secara elektronik dengan menggunakan media teknologi, informasi, dan komunikasi terutama internet dalam mengolah dan menyampaikan informasi sesuai dengan yang dibutuhkan masyarakat, dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pemerintahan dalam hal pelayanan publik menuju *good governance*.
2. Budaya Kerja Pegawai (variabel *dependent*/terikat/Y), yaitu pandangan hidup berupa nilai-nilai kepercayaan dan asumsi pemikiran yang mendasari sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja sehingga menjadi dorongan untuk senantiasa bekerja sesuai dengan pandangan hidup yang dianutnya dalam rangka mencapai tujuan kerja.

### ***Definisi Operasional***

Definisi operasional mengacu pada semua variabel dan indikator-indikator variabel dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut.

- a. Variabel *independent* atau variabel bebas (X) yaitu penerapan *e-government* yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Dengan indikator sebagai berikut:
  - 1) Pengembangan aplikasi (*content development*);
  - 2) Pelatihan dan pengembangan kompetensi (*competency building*);
  - 3) Ketersediaan infrastruktur komunikasi dan teknologi informasi (*connectivity*);
  - 4) Kerangka dan perangkat hukum (*cyber laws*); dan
  - 5) Penghubung antarpublik (*citizen interfaces*).
- b. Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y) yaitu budaya kerja yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dengan indikator sebagai berikut:
  - 1) Anggapan dasar tentang kerja;
  - 2) Sikap terhadap pekerjaan;

- 3) Perilaku ketika bekerja;
- 4) Lingkungan kerja dan alat kerja; dan
- 5) Etos kerja.

## **Metode Penelitian**

### ***Jenis Penelitian***

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2014:55).

### ***Populasi***

Mengingat bahwa *locus* penelitian ini berada pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, maka yang menjadi populasi daripada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari 77 orang. Arikunto (2013:174) mengatakan bahwa untuk sekadar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antar 10-15%, atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini ditetapkan sebagai penelitian populasi dengan 77 responden yang merupakan seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)  
Dalam penelitian ini, studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data yang memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana pengumpulan data, dengan mempelajari isi buku sebagai bahan referensi yang relevan dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (*field work research*)  
Penelitian lapangan merupakan kegiatan penelitian yang peneliti lakukan dengan jalan berhadapan secara langsung dengan objek yang diteliti di lapangan yang meliputi:
  - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung di lapangan mengenai kondisi dari objek yang diteliti guna mendapatkan data yang diperlukan untuk menyusun penelitian;
  - b. Penyebaran Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden. Menurut Sugiyono (2014:193) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat



- pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responde untuk dijawabnya; dan
- c. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip-arsip, atau surat-surat yang diperlukan untuk penelitian.

### **Alat Pengukur Data**

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Sedangkan skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi yang sangat positif sampai sangat negatif. Mengenai kriteria atau skor jawaban responden dalam penelitian ini dikelompokkan dalam nilai skala 3 jenjang dan masing-masing diberikan nilai sebagai berikut:

1. Jika responden menjawab setuju, maka diberi nilai 3;
2. Jika responden menjawab kurang setuju, maka diberi nilai 2; dan
3. Jika responden menjawab tidak setuju, maka diberi nilai 1.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner akan diolah berdasarkan dua macam teknik analisis data, yaitu:

#### **a. Analisis Univariat**

Analisis ini menggunakan menggunakan metode distribusi frekuensi dengan rumus:

$$P = \frac{F}{\sum N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase (%)

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

#### **b. Analisis Bivariat**

Dalam mencari korelasi antara variabel penerapan *e-government* dengan budaya kerja, peneliti menggunakan pengujian koefisien korelasi *Product Moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016:228)

Keterangan:

$r_{xy}$  = korelasi antara variabel x dan variabel y

$x = (x_i - \bar{x})$

$y = (y_i - \bar{y})$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil koefisien korelasi  $r_{xy}$  yang telah diperoleh, maka perlu dikonsultasikan secara langsung dengan melihat tabel *r Product Moment* pada taraf kesalahan 5% dengan ketentuan jika  $r_{xy}$  hitung <  $r_{xy}$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Tetapi sebaliknya, jika  $r_{xy}$  hitung >  $r_{xy}$  tabel,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Uji signifikansi yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Uji T (*t-Test*) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016:230)

Keterangan:

t = Uji T (*t-Test*)

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah *Regresi Linier Sederhana* dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

(Sugiyono, 2016:261)

Keterangan:

$\hat{Y}$  = nilai yang diprediksikan

a = konstanta atau bila harga X sama dengan 0

b = koefisien regresi

X = nilai variabel *independent*

Setelah mengetahui hasil persamaan regresi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* maka dapat dilakukan pengujian melalui perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016:205)

Dimana :

Kd= koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan antara variabel penerapan *e-government* dan budaya kerja pegawai dapat dilihat dari *output* koefisien korelasi *Pearson Product Moment* pada tabel 4.41 , dimana diperoleh nilai koefisien sebesar 0,553. Dengan nilai  $r_{xy}$  hitung (0,553) >  $r_{xy}$  tabel (0,227) maka dapat diketahui bahwa variabel penerapan *e-government* (X) dengan variabel budaya kerja (Y) memiliki hubungan dengan tingkat sedang. Selanjutnya pengaruh penerapan *e-*

*government* terhadap budaya kerja pegawai dapat dilihat dari *output* analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.42, dimana diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu:  $Y = 31,069 + 0,810X$  dan hasil uji signifikansi  $t$  sebesar 0,574. Dengan nilai  $t_{hitung}$  (5,747) >  $t_{tabel}$  (1,992) maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara penerapan *e-government* (X) dengan budaya kerja pegawai (Y). Temuan penelitian mengenai adanya hubungan antara variabel penerapan *e-government* (X) dengan variabel budaya kerja (Y) dan adanya pengaruh variabel penerapan *e-government* (X) terhadap variabel budaya kerja (Y) sejalan dengan pendapat Darsono (2006:48) yang mengindikasikan bahwa perkembangan alat kerja memiliki hubungan dengan perubahan organisasi. Dalam hal ini perkembangan alat kerja dapat dikaitkan dengan akibat dari diterapkannya *e-government* yang menggunakan alat kerja berupa teknologi berbasis informasi dan komunikasi, sedangkan perubahan organisasi dapat dikaitkan dengan perubahan budaya kerja pegawai di dalam sebuah organisasi. Selain itu, pendapat tersebut dapat dikaitkan dengan penerapan *e-government* sebagai penyebab perkembangan alat kerja yang mengakibatkan sebuah perubahan dalam organisasi baik metode kerja maupun budaya kerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanannya. Kemudian melalui perhitungan koefisien determinasi yang besarnya merupakan kuadrat dari koefisien korelasi ( $r^2$ ) yang dapat dilihat dari *output* koefisien determinasi pada tabel 4.43, dimana diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,306. Maka dapat diketahui bahwa variabel penerapan *e-government* (X) berpengaruh sebesar 30,6% terhadap variabel budaya kerja pegawai (Y) dan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model analisis regresi yang digunakan. Berdasarkan hasil penelitian melalui persentase jawaban responden, peneliti dapat mengetahui bahwa dalam penerapan *e-government* terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan tolok ukur. Dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator penerapan *e-government* yang terdiri dari pengembangan aplikasi (*content development*); pelatihan dan pengembangan kompetensi (*competency building*); ketersediaan infrastruktur komunikasi dan teknologi informasi (*connectivity*); kerangka dan perangkat hukum (*cyber laws*); serta penghubung antarpublik (*citizen interfaces*). Dari kelima indikator tersebut, peneliti dapat mengetahui bahwa penyebab pengaruh penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu didominasi oleh indikator pelatihan dan pengembangan kompetensi (*competency building*). Perubahan budaya kerja yang diperlukan oleh organisasi sektor publik merupakan sebuah inovasi dalam perubahan organisasi. Pengukuran budaya kerja dapat memberikan kesempatan untuk mengetahui bagaimana suatu organisasi dapat mengarahkan perubahan budaya kerja suatu organisasi menjadi lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk mengetahui hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator budaya kerja yang terdiri dari anggapan dasar tentang kerja; sikap terhadap pekerjaan; perilaku ketika

bekerja; lingkungan kerja dan alat kerja; dan etos kerja. Dari kelima indikator tersebut dapat diketahui bahwa indikator perilaku ketika bekerja merupakan indikator dengan skor tertinggi.

## **Penutup**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara penerapan *e-government* dengan variabel budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,553 atau 55,3%;
2. Terdapat pengaruh penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dimana variabel penerapan *e-government* berpengaruh sebesar 30,6% terhadap variabel budaya kerja pegawai; dan
3. Penyebab pengaruh penerapan *e-government* terhadap budaya kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu didominasi oleh indikator pelatihan dan pengembangan kompetensi (*competency building*). Penyebab lain yaitu indikator perilaku ketika bekerja merupakan salah satu indikator budaya kerja dengan skor tertinggi sebagai bukti bahwa budaya kerja dipengaruhi oleh penerapan *e-government*.

### ***Saran***

Berdasarkan pada kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai bahan masukan bagi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan atau mengevaluasi penerapan *e-government* dan budaya kerja pegawai di lingkungan organisasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa indikator penerapan *e-government* yang paling rendah dalam prakteknya adalah indikator kerangka dan perangkat hukum (*cyber laws*). Sebaiknya Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur melakukan kerjasama dengan instansi terkait, dalam hal ini Diskominfo, sebagai upaya peningkatan pemahaman penggunaan teknologi informasi, dan komunikasi melalui pelatihan dan sosialisasi mengenai pedoman dan standar teknis pemanfaatan teknologi informasi, dan komunikasi. Selain itu sebaiknya Badan Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur melakukan komunikasi dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah untuk merumuskan dasar hukum yang baku dalam menetapkan *Standard Operational Procedure*

pemanfaatan teknologi informasi, dan komunikasi dalam pemberian layanan kepada masyarakat; dan

2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa indikator budaya kerja yang paling rendah dalam prakteknya adalah indikator sikap terhadap pekerjaan. Oleh karena itu peneliti merekomendasikan saran kepada seluruh pegawai di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk meningkatkan komitmennya dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai tidak merasa terbebani dalam setiap pelaksanaan kerja yang memaksa untuk dikerjakan secara individu.

### **Daftar Pustaka**

#### **Buku:**

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Child, J. 2005. *Organization Contemporary Principles and Practice*. New Jersey: Blackwell Publishing.
- Darsono. 2006. *Budaya Organisasi: Kajian tentang Organisasi, Media, Budaya, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Cetakan Pertama. Jakarta: Diadit Media.
- Indrajit, Richardus E. 2005. *E-Government In Action: Ragam Kasus Implementasi Sukses di Berbagai Belahan Dunia*. Yogyakarta: ANDI.
- Moekijat. 2005. *Latihan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Ndraha, Talidizuhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ngusmanto. 2017. *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Norris, Donald. 2008. *E-Government Research: Policy and Management*. United Kingdom: IGI Publishing.
- Rianto, Budi. 2012. *Polri dan Aplikasi E-Government Dalam Pelayanan Publik*. Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Thaha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

#### **Dokumen-dokumen:**

- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *Electronic Government*.
- Intruksi Presiden Nomor 06 tentang Telematika (Telekomunikasi, Media, dan Informatika).
- Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah.