



**PENGARUH E-GOVERNMENT DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN JEMBRANA**

Ni Made Dwi Frida Sandrayani, Agus Joko Purwanto, Rulinawaty

Administrasi Publik, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Terbuka

Email: fridasandra1986@gmail.com, ajoko@ecampus.ut.ac.id,

ruly@ecampus.ut.ac.id

ABSTRACT

Advances in information technology, the values and norms adopted by the State Civil Apparatus (ASN), especially in the Regional Secretariat of Jembrana Regency, are closely related to their performance in implementing the governance. This study is intended to determine whether there is an influence between e-government on the performance of the State Civil Apparatus (ASN), organizational culture with the performance of the State Civil Apparatus (ASN) and whether e-government and organizational culture have a simultaneous effect on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Secretariat of Jembrana Regency. This research is a quantitative study with the sampling method used is the saturated sample method, i.e the entire population is used as research subjects which is totaling 164 ASN in the Regional Secretariat of Jembrana Regency. The data analysis method uses Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Analysis, t Test and F Test. From the results of the t-test, it can be concluded that e-government (X1) and organizational culture (X2) have a positive and significant effect on the performance of ASN (Y). Based on the results of the F test, it can be concluded that the variables of e-government (X1) and organizational culture (X2) have a positive and significant effect on the performance of ASN (Y) in the Regional Secretariat of Jembrana Regency.

Keywords : E-Government, Organizational Culture, Performance of the State Civil Apparatus

ABSTRAK

Kemajuan teknologi informasi dan nilai maupun norma-norma yang dianut oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana berkaitan erat dengan kinerjanya dalam melaksanakan roda pemerintahan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *e-government* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), budaya organisasi dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan apakah *e-government* serta budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sample yang digunakan adalah metode sample jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai subyek penelitian yang berjumlah total 164 orang ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana. Metode analisa data menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Uji t dan Uji F. Hasil dari penelitian ini adalah

kinerja ASN (Y) dipengaruhi oleh *e-government* (X_1) dan budaya organisasi (X_2), selain itu hubungan antara *e-government* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan kinerja ASN (Y) adalah tinggi dan positif. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa *e-government* (X_1) maupun budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y). Berdasarkan hasil uji f diperoleh hasil bahwa variabel *e-government* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana.

Kata Kunci : E-Government, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Sipil Negara

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi sekarang ini dan di tengah tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang lebih baik mengharuskan pemerintah untuk dapat mengadaptasi perkembangan teknologi dalam menjalankan pemerintahannya, salah satunya dengan mengadaptasi *Elektronik Government* atau *E-Government*. *E-government* berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah yang meliputi penggunaan jaringan, internet dan komputerisasi yang mampu mengubah hubungan antara pemerintah, swasta dan masyarakat sehingga lebih efisien, efektif, produktif dan responsive.

Menurut Wirtz et al (2015:1), *e-government* dikembangkan pemerintah dalam rangka mengubah sistem tata kelola pelayanan publik menyusul perkembangan inovasi teknologi informasi (TI) dewasa ini. Sejak beberapa tahun yang lalu Pemerintah Kabupaten Jembrana telah mengadaptasi sistem *e-government* dalam tata kelola pemerintahannya dengan meluncurkan situs pemerintah yaitu www.jembranakab.go.id. Kemajuan teknologi yang sangat pesat memegang peranan penting dalam pelaksanaan roda pemerintahan.

Selama ini, kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Jembrana dapat dikatakan belum optimal, berdasarkan fakta bahwa secara aturan, penilaian kinerja ASN dikatakan baik apabila pegawai tersebut mampu mencapai nilai target kinerja sejumlah 90 – 100 tiap bulannya yang mana nilai ini terdiri dari komponen kinerja harian pegawai serta kehadiran. Pada kenyataan dilapangan bahwa masih banyak ditemukan keterlambatan maupun absensi pada kehadiran pegawai tiap bulannya yang mana hal ini berpengaruh terhadap rendahnya nilai capaian target kinerja pegawai tiap bulannya serta berkurangnya jumlah tambahan penghasilan yang diterima pegawai.

Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Arimbawa et al (2018) yang mana mengungkapkan bahwa masalah disiplin yang berpengaruh terhadap turunnya kinerja pegawai masih terjadi di Pemerintah Daerah Kabupaten Jembrana. Permasalahan utamanya adalah masih ditemukannya Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada saat jam kerja. Hal ini menandakan bahwa belum optimalnya kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Kabupaten Jembrana. Wakil Bupati Jembrana, dalam Rapat Koordinasi (Rakor) Kepegawaian se-Provinsi Bali yang ke-6 (www.jembranakab.go.id) juga menyampaikan bahwa di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dilaporkan masih ada beberapa pegawai yang dikeluhkan memiliki kinerja buruk dan hal ini dapat menjadi penghambat dalam satu organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasinya. Wakil Bupati tersebut mengungkapkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara yang buruk merupakan salah satu masalah klasik yang dimiliki oleh pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Jembrana, sehingga hal ini secara keseluruhan dapat memberikan preseden buruk terhadap organisasi sendiri. Dalam Laporan Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2019 dan Tahun 2020 juga diungkapkan bahwa salah satu kendala dan permasalahan yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Jembrana adalah kurangnya kualitas dan kuantitas kinerja Aparatur Sipil Negara untuk mendukung program pembangunan pemerintah karena keterbatasan Sumber Daya Manusia maupun Aparatur Sipil Negara yang masih mempunyai cara pandang bahwa tugas maupun pekerjaan hanyalah merupakan suatu rutinitas belaka yang membudaya di dalam organisasi tersebut.

Jika berbicara tentang sumber daya aparatur dan layanan pemerintah terhadap publik ataupun masyarakat maka hal ini berkaitan erat dengan kinerja yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang sangat penting dan strategis di dalam pelaksanaan roda pemerintahan. Pegawai merupakan asset penting yang wajib diperhatikan dan ditingkatkan kinerjanya, karena pegawai yang memiliki kinerja baik sangat diperlukan dalam melaksanakan segala bentuk tata kelola pemerintahan. Tanpa adanya pegawai yang memiliki kinerja baik, maka akan sulit bagi sebuah instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan hendak dicapai. Kinerja pegawai pemerintah mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai pemerintahan. Pencapaian kinerja seorang pegawai pemerintah pada akhirnya akan terlihat dari hasil kerja yang dicapai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi maka tujuan dari instansi akan dapat tercapai (Usman, 2011). Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto sebagaimana dikutip dalam Pasolong (2014:175) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Upaya penataan sistem manajemen dan hasil kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jembrana, dan Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana pada khususnya dilakukan melalui inovasi elektronik *government* berbasis kinerja dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. *E-government* dalam studi ilmu administrasi publik, saat ini lebih berfokus pada masyarakat yang dilayani, bukan lagi hanya berpaku kepada lembaga pemerintah. Administrasi publik dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang bekerjasama dalam suatu lembaga birokrasi pemerintah, swasta ataupun masyarakat yang mana bertujuan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat atau dengan kata lain administrasi publik merupakan administrasi yang diselenggarakan untuk masyarakat.

Beberapa teori dan konsep dapat digunakan dalam melakukan analisis terkait pengaruh *e-government* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara terutama pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana salah satunya adalah *United Nation Development Programme* (UNDP) dalam Sari dan Winarno (2012) yang mana mendefinisikan *e-government* sebagai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (*ICT- Information and Communication Technology*) yang digunakan oleh pemerintah.

Disamping penerapan *e-government*, disisi lain masih banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya yang berkembang sebagai perwujudan sikap kerja dan perilaku dalam suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins dalam Wibowo:2010). Pada hakekatnya, budaya organisasi mewakili perilaku dan norma-norma yang diikuti oleh anggota organisasi (Schein:2017). Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana sebagian besar adalah didominasi oleh masyarakat Bali. Selama

ini, masyarakat Bali kerap kali dipandang memiliki perilaku atau budaya dalam bekerja yang rendah dibandingkan dengan pekerja luar, namun pada kenyataannya dilihat dari segi semangat dan budaya masyarakat Bali memiliki perilaku dan karakter kerja yang sangat kuat dengan memegang teguh prinsip dan budaya yang biasa disebut dengan *Jengah*. Berdasarkan atas hal tersebut maka, dipandang perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait Pengaruh *E-Government* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana.

Dalam penelitian ini, permasalahan yang dikaji adalah apakah terdapat pengaruh *e-government* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana? apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana? serta apakah *e-government* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan *ExPost Facto*. Menurut Creswell (2010:4-5) bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Penelitian dengan rancangan *ex post facto* merupakan suatu penelitian yang menggunakan pendekatan pada subyek penelitian. Pendekatan ini membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu *e-government* (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif serta model analisis persamaan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, uji t dan uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana yaitu 164 orang dan sample dalam penelitian ini adalah sample jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai subjek penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada sampel penelitian, wawancara, dokumentasi dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran secara sistematis, faktual dan akurat terkait fakta-fakta, sifat serta hubungan mengenai semua indikator yang ada dalam variabel penelitian.

a. E-Government

Tabel 1 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel E-Government (X₁)

Item	Jawaban Responden					Rerata
	STS	TS	KS	S	SS	Nilai Skor
X _{1.1}	-	0,6	9,8	72,0	17,7	4,07
X _{1.2}	-	3,7	16,5	57,3	22,6	3,99
X _{1.3}	-	1,8	16,5	68,3	13,4	3,93
X _{1.4}	-	3	14,6	65,2	17,1	3,96
X _{1.5}	-	3,7	17,1	62,2	17,1	3,93
X _{1.6}	-	-	11,0	73,8	15,2	4,04
X _{1.7}	-	2,4	21,3	61,6	14,6	3,88
X _{1.8}	-	10,4	22,6	56,7	10,4	3,67

X _{1.9}	1,2	8,5	16,5	61,6	12,2	3,75
X _{1.10}	-	2,4	17,1	65,2	15,2	3,93
X _{1.11}	-	4,3	17,7	57,3	20,7	3,94
X _{1.12}	-	<u>15,2</u>	<u>18,3</u>	<u>45,1</u>	<u>21,3</u>	<u>3,72</u>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan data tersebut pada table 1 mencerminkan bahwa nilai rata-rata terbesar 4,07 menyatakan responden/ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana setuju dengan pernyataan mengenai sudah tersedianya kelengkapan sistem informasi atau perangkat keras yang dapat mendukung dan sesuai dengan kebutuhan penerapan *e-government* (pemerintahan berbasis elektronik), hal ini menunjukkan ketersediaan sarana dan prasarana untuk mendukung terselenggaranya *e-government* sudah tersedia dengan baik dan dapat digunakan dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Nilai rata-rata terendah yaitu 3,67 mencerminkan sistem informasi dan kelengkapannya sudah tersusun secara sistematis. Hal ini menggambarkan bahwa ASN yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana kekurangan sistem informasi yang dibutuhkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta kelengkapan sistem informasi yang ada belum tersusun dengan baik dan benar sehingga adanya sedikit kendala dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

b. Budaya Organisasi

Tabel 2 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item	Jawaban Responden					Rerata
	STS	TS	KS	S	SS	Nilai Skor
X _{2.1}	1,8	18,3	9,1	54,3	16,5	3,65
X _{2.2}	0,6	6,1	24,4	55,5	13,4	3,75
X _{2.3}	-	3,7	16,5	61,0	18,9	3,95
X _{2.4}	4,3	14,6	15,9	55,5	9,8	3,52
X _{2.5}	0,6	7,9	27,4	48,2	15,9	3,71
X _{2.6}	1,8	18,3	9,8	54,9	15,2	3,63
X _{2.7}	0,6	6,1	23,8	52,4	17,1	3,79
X _{2.8}	-	3,7	15,9	56,1	24,4	4,01
X _{2.9}	4,3	14,6	15,9	51,2	14,0	3,56
X _{2.10}	0,6	7,9	28,7	45,1	17,7	3,71
X _{2.11}	1,2	9,8	22,6	50,6	15,9	3,70
X _{2.12}	-	4,3	18,3	58,5	18,9	3,92
X _{2.13}	-	7,3	18,9	50,0	23,8	3,90
X _{2.14}	<u>0,6</u>	<u>2,4</u>	<u>18,3</u>	<u>56,7</u>	<u>22,0</u>	<u>3,97</u>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dijabarkan bahwa nilai rata-rata tertinggi 4,01 dan nilai terendah 3,52 mencerminkan bahwa ASN yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana setuju dengan pernyataan yang menyatakan bahwa terjalinnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan staf pada organisasi tempat kerja (Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana). Hal ini menggambarkan kenyamanan bekerja terjadi dari faktor adanya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dan staf dan juga antar staf itu

sendiri sehingga memudahkan ASN dalam berkomunikasi untuk mengkoordinasikan setiap target pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Kurangnya ASN memperhatikan hal-hal rinci dan detail dalam melaksanakan pekerjaan mencerminkan adanya pekerjaan yang masih dikejar oleh target sehingga kurangnya ketelitian dalam memperhatikan hal-hal yang kecil dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Adanya budaya organisasi yang baik secara tidak langsung memberikan dampak yang positif bagi semua ASN yang ada baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun memberikan pelayanan kepada masyarakat.

c. Kinerja ASN

Tabel 3 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja ASN

Item	Jawaban Responden					Rerata
	STS	TS	KS	S	SS	Nilai Skor
Y.1	0,6	3,0	12,2	61,6	22,6	4,02
Y.2	0,6	4,3	9,8	66,5	18,9	3,99
Y.3	0,6	1,2	23,8	61,0	13,4	3,85
Y.4	0,6	3,7	19,5	59,1	17,1	3,88
Y.5	0,6	1,2	25,6	56,1	16,5	3,86
Y.6	0,6	0,6	24,4	54,9	19,5	3,92
Y.7	-	3,0	15,9	61,6	19,5	3,98
Y.8	-	15,2	17,7	53,0	14,0	3,66

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat nilai rata-rata tertinggi 4,02 dan 3,99, sedangkan nilai terendah yaitu 3,66. Hal ini menyatakan bahwa ASN yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana setuju dengan pernyataan bahwa hasil pelaksanaan tugas sesuai dan tepat dengan sasaran serta target pekerjaan maupun kinerja dan kualitas hasil pekerjaan sangat baik, rapi, terampil dan detail/teliti, hal ini mencerminkan bahwa ASN lebih mengutamakan kepentingan umum dengan jalan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai beban pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing ASN dan juga lebih mengutamakan baiknya kualitas dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kurangnya hubungan kerjasama antar pegawai pada organisasi tempat bekerja mencerminkan rendahnya rasa saling membantu antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai cenderung hanya menyelesaikan apa yang menjadi target sasaran kinerja pegawai (SKP) itu sendiri.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk membuktikan apakah model regresi linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik atau belum, maka selanjutnya akan dilakukan evaluasi ekonometrika yang terdiri dari; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan membandingkan *Asymptotic Significance* dengan $\alpha = 5\%$. Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymptotic Significance* $> 0,05$ (Santoso, 2015), atau apabila stater plot tidak menyimpang jauh dari garis lurus maka dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		164
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.30659800
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.057
	Negative	-.099
Test Statistic		.499
Asymp. Sig. (2-tailed)		.874

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4 dengan menggunakan model *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui nilai *Asymp.Sig-(2-tailed)* sebesar $0,874 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan melakukan uji multikolinieritas agar tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel ekplanatori yaitu tidak terjadi hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilainya $< 10,00$ berarti tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2014). Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada table 5 berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>E-Government</i>	0,939	1,035	Tidak terjadi multikolinieritas.
Budaya Organisasi	0,985	1,021	Tidak terjadi multikolinieritas.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Dari Tabel 4.12 menyatakan nilai *tolerance* berada disekitar 1, dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari *E-Government* dan budaya organisasi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan maksudnya agar tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu komponen pengganggu yang mempunyai varians yang tidak sama atau tidak homogen. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*. Menurut Ghozali (2014) Jika nilainya lebih dari $\alpha = 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilainya

signifikan atau < dari 0,05 berarti menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig	Keterangan
<i>E-Government</i>	0,535	0,402	Tidak terjadi heteroskedastisitas.
Budaya Organisasi	0,580	0,649	Tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa koefisien parameter setiap variabel bebas tidak ada yang signifikan secara statistik dengan tingkat kesalahan (α) 0,05 (5%), nilai signifikan dari keseluruhan variabel bebas berada diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil statistik uji regresi linier berganda mengenai pengaruh e-government dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana dengan hasil penelitian yang telah diolah dengan bantuan program SPSS 22.0. secara garis besar dapat disajikan pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 7 Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	B	T hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	-5,464		6,407	0,000	Signifikan
<i>E-Government</i> (X1)	0,455	0,218	2,873	0,005	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	0,617	0,515	6,784	0,000	Signifikan
<i>R Square</i>	0,658				
<i>Adjusted R Square</i>	0,551				
F hitung	67,910				
F tabel	3,05				
Sig.F	0,000				
T tabel	1,654				
α	0,05				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Variabel terikat pada regresi linier berganda ini adalah kinerja ASN (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah *E-Government* (X1), dan budaya organisasi (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis adalah:

$$Y = -5,464 + 0,455X_1 + 0,617X_2 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut bahwa variabel menunjukkan angka yang signifikan, adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

a. $b_0 = -5,464$

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kompensasi dan komunikasi maka kinerja ASN adalah sebesar -5,464. Dalam artian variabel kinerja pegawai menurun sebesar 5,464 sebelum atau tanpa adanya variabel *E-Government* dan budaya organisasi (dimana X_1 dan $X_2 = 0$).

b. $b_1 = 0,455$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel *E-Government* meningkat 1 kali, maka kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,455 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja ASN dibutuhkan variabel *E-Government* sebesar 0,455 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2 = 0$).

c. $b_2 = 0,617$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel budaya organisasi meningkat 1 kali, maka kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,617 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja ASN dibutuhkan variabel budaya organisasi sebesar 0,617 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1 = 0$).

4. Uji Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antara *E-Government* dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN. Dari perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 22.0 dapat dilihat hasilnya sesuai dengan tabel 7 dan diperoleh nilai koefisien berganda sebesar 0,658. Korelasi berganda berada diantara 0,60 sampai dengan 0,799 yang berarti hubungan antara *E-Government* (X1) dan budaya organisasi (X2) dengan kinerja ASN (Y) adalah tinggi dan positif yang artinya peningkatan *E-Government* dan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja ASN dan demikian juga sebaliknya.

5. Uji Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan komputer dengan program SPSS 22.0 atau sesuai dengan tabel 4.15 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,551 atau 55,1%, artinya bahwa besarnya variasi/perubahan kinerja ASN (Y) yang disebabkan oleh variabel *E-Government* (X1) dan budaya organisasi (X2) yang memberikan kontribusi sebesar 55,1% terhadap kinerja ASN (Y) sedangkan sisanya sebesar 44,9 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik maupun non fisik, motivasi dan lain lain.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh *E-Government* (X1) dan budaya organisasi (X2) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja ASN (Y).

Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh *E-Government* (X_1) terhadap Kinerja ASN (Y)

a) Menentukan Formulasi

$H_0 : b_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara *E-Government* terhadap kinerja ASN

$H_0 : b_i > 0$, berarti ada pengaruh antara *E-Government* terhadap kinerja ASN.

b) Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-k$ ($164-2$) = 162. Sesuai dengan tabel 7 di atas maka diperoleh nilai t-tabel ($0,05:162$) = 1,654.

c) Perhitungan

Sesuai dengan tabel 7 atau perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS 22.0 diperoleh nilai t-hitung *E-Government* (X_1) adalah 2,873

d) Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

H_0 diterima apabila t-hitung \leq t-tabel berarti tidak signifikan

H_0 ditolak apabila t-hitung \geq t-tabel berarti signifikan.

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung = 2,873 sedangkan nilai t-tabel = 1,654 sehingga t-hitung $>$ t-tabel atau nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, dan terbukti variabel X_1 (*E-Government*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN (Y), hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel *E-Government* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana dapat diterima sesuai dengan hasil penelitian.

2) Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap ASN (Y)

a) Menentukan Formulasi

$H_0 : b_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja ASN

$H_0 : b_i > 0$, berarti ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja ASN.

b) Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-k$ ($164-2$) = 162, sesuai dengan tabel 7 di atas maka diperoleh nilai t-tabel ($0,05:164$) = 1,654.

c) Perhitungan

Sesuai dengan tabel 7 atau perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS 22.0 diperoleh nilai t-hitung budaya organisasi (X_2) adalah 6,784.

d) Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

H_0 diterima apabila t-hitung \leq t-tabel berarti tidak signifikan

H_0 ditolak apabila t-hitung \geq t-tabel berarti signifikan.

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung = 6,784 sedangkan nilai t-tabel = 1,654 sehingga t-hitung $>$ t-tabel atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, dan terbukti variabel X_2 (budaya organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN (Y). Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana dapat diterima sesuai dengan hasil penelitian.

b. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F (F-test) digunakan untuk menguji *E-Government* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y). Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel *independent* secara bersama-sama

(serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*. Hipotesis lalu diuji untuk mengetahui hipotesisnya diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis ditunjukkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel *dependent*. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (Anova).

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($67,910 > 3,05$) atau $\text{Sig.F } 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa variabel *E-Government* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana bukan terjadi karena suatu kebetulan melainkan berdasarkan hasil perhitungan secara statistik. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat diketahui dari hasil perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel dengan menggunakan *standardized coefficient Beta* dapat diketahui besarnya pengaruh variabel *E-Government* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana hasil koefisien regresi (*standardized coefficient beta*) masing-masing yaitu nilai variabel *E-Government* (X_1) sebesar 0,218 lebih kecil dari variabel lainnya yakni budaya organisasi (X_2) 0,515, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana.

Pembahasan

1. *E-Government* berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *e-government* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana. Berdasarkan hasil analisis regresi dimana diperoleh nilai $t\text{-hitung} = 2,873$ sedangkan nilai $t\text{-tabel} = 1,654$ sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, dan terbukti variabel X_1 (*E-Government*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN (Y), hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel *E-Government* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana dapat diterima sesuai dengan hasil penelitian. Berdasarkan jawaban responden yang dikemukakan paling banyak pada jawaban setuju terhadap pernyataan mengenai sudah tersedianya kelengkapan sistem informasi atau perangkat keras yang dapat mendukung dan sesuai dengan kebutuhan penerapan *e-government* (pemerintahan berbasis elektronik) yaitu rata-rata sejumlah 4.07. Hal ini menunjukkan ketersediaan sarana dan prasarana untuk mendukung terselenggaranya *e-government* sudah tersedia dengan baik dan dapat digunakan dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan kinerja ASN dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana.

Dari hasil olah data statistik dan analisis regresi pada pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja ASN (Y) diperoleh nilai hasil analisis regresi $t\text{-hitung} = 6,784$ sedangkan nilai $t\text{-tabel} = 1,654$ sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, dan terbukti variabel X_2 (budaya organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN (Y). Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan

- budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana dapat diterima sesuai dengan hasil penelitian.
3. *E-Government* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana.

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda dapat diinterpretasikan bahwa $b_0 = -5,464$ artinya variable kinerja ASN menurun sebesar 5,464 sebelum atau tanpa adanya *e-government* dan budaya organisasi, $b_1=0,455$ artinya setiap peningkatan kinerja ASN dibutuhkan variable *e-government* sebesar 0,455. Nilai koefisien regresi $b_2= 0,617$ berarti setiap peningkatan kinerja ASN dibutuhkan variable budaya organisasi sebesar 0,617. Berdasarkan hasil analisa tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh *e-government* dan budaya organisasi. Menurut hasil uji korelasi berganda dalam mengungkapkan derajat keeratan hubungan antara *e-government* dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN maka diperoleh nilai koefisien berganda sebesar 0,658 hal ini berarti hubungan antara *E-Government* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja ASN (Y) adalah tinggi dan positif yaitu peningkatan *e-government* dan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja ASN dan demikian juga sebaliknya. Selain itu, berdasarkan Uji F yang digunakan untuk menguji pengaruh *E-Government* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja ASN (Y) maka diperoleh hasil bahwa *E-Government* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y). Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan statistik memperoleh hasil bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($67,910 > 3,05$) atau $\text{Sig.F } 5\% (0,000 < 0,05)$ ini artinya variabel *E-Government* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa *e-government* berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana. Selanjutnya, budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana. Kemudian, baik *e-government* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana.

SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak terkait dalam mengambil keputusan terutama yang berhubungan dengan *E-Government*, Budaya Organisasi dan Kinerja yaitu antara lain agar kedepannya dapat dikembangkan *data base* yang lebih baik lagi sehingga proses pelayanan kepada masyarakat dapat dilaksanakan lebih akurat. Selain itu disarankan agar kerjasama dalam tim maupun sikap saling membantu antar aparat dapat ditingkatkan dan lebih baik lagi sehingga sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Arimbawa, I Made Kris, Putu Nomy Yasintha dan I Ketut Winaya. (2018). *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jembrana*. Denpasar: Universitas Udayana



- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hari, Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Pasolong, Harbani.(2014). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Bupati Jembrana No 2 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
- Sari, Kusuma Dewi Arum & Wahyu Agus Winarno. (2012). *Implementasi E-Government System dalam Upaya Peningkatan Clean and Good Governance di Indonesia*. JEAM. ISSN 1412-5366, Vol XI No. 1/2012
- Schein, Edgar H,. (2017). *Organizational Culture and Leadership, 5th edition*. San Fransisco: Wiley
- Sekretaris Negara RI, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi 3, Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo.(2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirtz, B. W., & Daiser, P. (2015). *E-Government Strategy Process Instruments*. Speyer Germany: German University of Administrative Sciences Speyer.