

Hubungan Budaya Organisasi dan Kemampuan Teknis Staf Terhadap Keberhasilan Implementasi *E-government* menuju SDM yang unggul Kota Malang (Studi kasus pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Daerah)

Muawanah

Sekolah Tinggi Ilmu Perikanan Malang

Corresponding Author: Muawanah, e-mail: muawanahboutique@gmail.com

Published: July, 2024

ABSTRAK

Pemerintah Daerah (Pemda) telah menerapkan *E-Government* dan memperlihatkan kemajuan yang cukup berarti. Majalah Warta Ekonomi *E-Government Award* memberikan penghargaan kepada lembaga-lembaga pemerintah terbaik yang mengimplementasikan tata cara pemerintahan secara elektronis (*E-Government*). Adapun daerah penerima penghargaan Warta Ekonomi *E-Government Award* didominasi Pulau Jawa, contohnya Propinsi Jawa Timur khususnya Kota Malang, Pemerintah Kota Malang, dan sebagainya. Terkait hal tersebut tentunya masih banyak propinsi dan kabupaten/kota lainnya yang belum menunjukkan eksistensinya. Tujuan penelitian ini mencari hubungan antara budaya organisasi dan kemampuan teknis staf terhadap keberhasilan implementasi *E-Government* di Kota Malang dan bagaimana Implementasi *E-Government* di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Daerah Kota Malang. Teknik analisis yang digunakan adalah diskriptif kuantitatif dengan olah data melalui SPSS. Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Kemampuan Teknis Staf berpengaruh secara signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi *E-Government*.

Kata Kunci:

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan teknologi telekomunikasi dan informatika serta meluasnya perkembangan infrastruktur informasi global telah merubah pola dan cara kegiatan yang dilaksanakan di sektor industri, perdagangan, dan pemerintahan. Perkembangan ekonomi berbasis ilmu pengetahuan dan masyarakat informasi telah menjadi paradigma yang dominan. Kemampuan untuk terlibat secara efektif dalam revolusi jaringan informasi akan menentukan masa depan kesejahteraan suatu negara.

Desakan untuk meningkatkan kinerja pemerintah dikaitkan dengan peningkatan kualitas pelayanan kepada publik, dengan memperdayakan masyarakat dan mengalihkan kendali dan pengawasan dari birokrasi ke masyarakat. Mereka mengajukan pendapat dan paradigma yaitu *good government* atau *good governance*.

Kebijakan pemerintah yaitu Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Komunikasi dan Informasi tentang Pengembangan *E-Government* merupakan wujud keinginan pemerintah dalam upaya mendorong bangsa Indonesia menuju masyarakat yang berbasis pengetahuan

(*Knowledge-based Society*). Haryono dan Widiwardono (2004) mengatakan Implementasi *E-Government* diharapkan dapat menjamin pelaksanaan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Penerapan jaringan informasi di lingkungan pemerintah pusat dan daerah secara terpadu telah menjadi prasyarat yang penting untuk mencapai *good governance* dalam rangka meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan guna antara lain memperbaiki pelayanan publik, meningkatkan efisiensi pelaksanaan otonomi daerah, serta mengurangi berbagai kemungkinan kebocoran anggaran.

Pemerintah Kota Malang memiliki potensi yang cukup besar, kemajuan teknologi komunikasi dan informasi yang berkembang pesat potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang untuk didayagunakan sebagai penyampaian informasi yang cepat, akurat dan pada kenyataannya dalam proses pelaksanaannya dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan transparansi dalam pelayanan publik. Perubahan menuju era masyarakat informasi, telah menunjukkan bahwa penggunaan media elektronik merupakan faktor yang sangat penting dalam berbagai transaksi seperti kegiatan perdagangan, keuangan, pemerintahan dan bidang lainnya. Oleh karena itu, Pemerintah Kota memanfaatkan media elektronik ini dalam pelaksanaan pemerintahan yang dimulai dengan pembukaan *Website*, sebagai sarana informasi kepada masyarakat luas melalui jaringan internet. Walikota berharap, melalui media elektronik/jaringan internet masyarakat luas dapat mengenal, mengetahui tentang berbagai program pemerintah dan potensi daerah sehingga masyarakat dapat berpartisipasi aktif dalam proses pembangunan. Otonomi daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan dan bertanggung jawab. Pemberian kewenangan kepada daerah memerlukan koordinasi dan pengaturan sehingga percepatan pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan dapat terwujud dengan baik. Oleh karena itu, dengan adanya *website* pemerintah kota Malang akan membawa perkembangan yang pesat bagi daerah.

Pemerintah Daerah (Pemda) telah menerapkan *E-Government* dan memperlihatkan kemajuan yang cukup berarti. Mulai tahun 2006 majalah Warta Ekonomi *E-Government Award* memberikan penghargaan kepada lembaga-lembaga pemerintah terbaik yang mengimplementasikan tata cara pemerintahan secara elektronik (*E-Government*). Adapun daerah penerima penghargaan Warta Ekonomi *E-Government Award* didominasi Pulau Jawa, contohnya Propinsi Jawa Timur khususnya Kota Malang, Pemerintah Kota Malang, dan sebagainya. Terkait hal tersebut tentunya masih banyak propinsi dan kabupaten/kota lainnya yang belum menunjukkan eksistensinya.

Penyebab kegagalan implementasi *E-Government* di Indonesia ternyata sumber masalahnya tidak selalu terkait dengan ketersediaan teknologi informasi. Namun persoalan yang dihadapi di pemerintah tingkat pusat maupun pemerintah ditingkat daerah yaitu keterkaitan antara masalah Sumber daya pegawai pemerintah, kepemimpinan dan budaya pegawai pemerintah. Ketersediaan teknologi dalam masalah infrastruktur menjadi kendala di negara berkembang, *E-Government* menuntut adanya

teknologi, jaringan telepon, dan pengadaan komputer dalam lembaga pemerintah yang dapat dianggarkan dan dipenuhi. Beberapa kendala di daerah yang menjadi penyebab terhambatnya implementasi *E-Government* berasal dari faktor kepemimpinan yang dipengaruhi oleh adanya komitmen perubahan yang kuat atau budaya organisasi, konflik antara kebijakan pemerintah, peraturan dan alokasi anggaran yang kurang mendukung, sistem yang kurang jelas, yang kesemuanya ditentukan oleh komitmen dari para pemimpin atau pejabat bagi terlaksananya *E-Government*.

Keberhasilan implementasi *E-Government* di daerah khususnya di Kota Malang sangat ditentukan oleh komitmen pemerintah. Kendala yang paling pokok bagi implementasi *E-Government* adalah budaya organisasi para birokrat dan sumber daya manusia yang mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pentingnya *E-Government*. Fenomenanya adalah pentingnya kaitan antara budaya, SDM dalam organisasi pemerintah. Beberapa aspek lain yang menjadi penghambat implementasi *E-government*, yaitu: (1) Peraturan *E-government* cenderung masih lemah, Inpres No. 3/2003 tentang Kebijakan dan Strategi Pengembangan *E-Government* masih belum memberikan standardisasi penerapan *E-Government*. (2) Budaya Birokrasi yang sulit diubah sehingga penerapan *E-Government* sangat lambat perubahannya. (3) Belum adanya pemahaman yang tepat mengenai esensi *E-Government* dikarenakan lemahnya sisi sumber daya manusia (SDM).

Berdasarkan fenomena diatas, maka Peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang **“Hubungan Budaya Organisasi dan Kemampuan Teknis Staf Terhadap Keberhasilan Implementasi *E-Government* Di Pemerintah Kota Malang** “studi kasus pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Daerah Kota Malang.

Kajian Teori

Keberhasilan Implementasi *E-Government*

Merupakan suatu mekanisme interaksi baru (*modern*), antara pemerintah dengan masyarakat dan kalangan lain yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan melibatkan penggunaan teknologi informasi (terutama internet) dengan tujuan memperbaiki mutu pelayanan pemerintah

Budaya Organisasi

Sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan berkesinambungan, secara berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan Teknis Staf

Staf pegawai harus mempunyai etos kerja yang berorientasi untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala pengukuran likert yaitu mengukur sikap seseorang terhadap pernyataan yang diajukan dengan skor 5 (SS=Sangat Setuju),

skor 4 (S=Setuju), skor 3 (N=Netral), skor 2 (TS=Tidak Setuju), dan skor 1 (STS=Sangat Tidak Setuju).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian kausal (*causal*) dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf Kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Daerah Kota Malang sebanyak 198 Tenaga terdiri 86 tenaga ASN dan 112 tenaga PTT dan kontrak.

Tabel 1. Jumlah Pegawai

No	Keterangan	Jumlah
1	PNS	86 orang
2	PPT dan Tenaga Kontrak	112 orang
	Total	198 orang

Tabel 2. Data Pendidikan Pegawai

No	Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana (S2)	16 orang
2	Sarjana (S1)	36 orang
3	Diploma IV (D-IV)	1 orang
4	Diploma III (D-III)	9 orang
5	SLTA	20 orang
6	SLTP	2 orang
7	SD	2 orang
	Jumlah	86 orang

Tabel 3. Data Jabatan Pegawai

No	Jabatan	Jumlah
1	Gol IV/c	1 orang
2	Gol IV/b	1 orang
3	Gol IV/a	11 orang
4	Gol III/d	20 orang
5	Gol III/c	9 orang
6	Gol III/b	6 orang

No	Jabatan	Jumlah
7	Gol III/a	7 orang
8	Gol II/d	20 orang
9	Gol II/c	6 orang
10	Gol II/b	1 orang
11	Gol II/a	1 orang
12	Gol I/d	3 orang
13	Gol I/c	-
14	Gol I/b	-
15	Gol I/a	-
	Jumlah	86 orang

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu dengan pertimbangan.

Tabel 4. Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dibagikan	82	100%
Kuesioner yang tidak kembali	40	49 %
Kuesioner yang kembali	42	51%
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	42	51%

Model dan teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Keberhasilan Implementasi *E-Government*

α = Konstanta

β = Koefisien Variabel

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kemampuan Teknis Staf

ϵ = *Standart error* (5%)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji validitas

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS), nilai validitas dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Angka kritik pada penelitian ini adalah $N-2=42-2=40$ dengan taraf signifikan 5% maka angka kritik untuk Uji Validitas pada penelitian adalah 0,240. Berdasarkan pengujian validitas instrumen diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Variabel Penelitian

Instrumen Penelitian	Butir Instrumen	r hitung	R tabel	Ket
Keberhasilan Implementasi <i>E-Government</i> (Y)	1	0,652	0,240	Valid
	2	0,539	0,240	Valid
	3	0,617	0,240	Valid
	4	0,694	0,240	Valid
	5	0,348	0,240	Valid
Budaya Organisasi (X ₁)	1	0,418	0,240	Valid
	2	0,389	0,240	Valid
	3	0,475	0,240	Valid
	4	0,524	0,240	Valid
	5	0,602	0,240	Valid
Kemampuan Teknis Staf (X ₂)	1	0,285	0,240	Valid
	2	0,421	0,240	Valid
	3	0,387	0,240	Valid
	4	0,359	0,240	Valid
	5	0,446	0,240	Valid

Sumber: Data Primer Olahan

Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan untuk suatu objek yang diteliti. Uji Reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 6. Uji Realibitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Keberhasilan Implementasi <i>E-Government</i> (Y)	0,781	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₁)	0,719	0,60	Reliabel
Kemampuan Teknis Staf (X ₂)	0,620	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Olahan

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan Uji Reliabilitas menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,60 (Batas Reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut *reliable*.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel budaya organisasi (X₁)

Dari data yang diperoleh untuk Variabel Budaya Organisasi (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Item	Mean	Std. Deviation	Variance	Min	Max
1	4,40	0,552	0,305	3	5
2	4,28	0,647	0,418	3	5
3	4,22	0,670	0,449	2	5
4	4,37	0,775	0,601	1	5
5	4,52	0,636	0,405	2	5

Sumber: Data Primer Olahan

Dari Tabel 7 dapat ditarik kesimpulan:

1. Butir-1 Pernyataan Budaya Organisasi: jawaban responden maksimal 5 = Sangat Setuju, minimum 3 = Netral, dan rata-rata 4,40 artinya sebagian besar responden setuju bahwa kebijakan dan peraturan perundangan untuk melakukan inovasi yaitu *E-Government* sangat diperlukan di setiap instansi. Standar deviasi 0,552 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju.
2. Butir-2 Pernyataan Budaya Organisasi: jawaban responden maksimal 5 = Sangat Setuju,

minimum 3 = Netral, dan rata-rata 4,28 artinya sebagian besar responden setuju bahwa implementasi E-Government mengakibatkan perubahan budaya kerja dan proses kerja pada semua bagian dalam lembaga pemerintah. Standar deviasi 0,647 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju.

3. Butir-3 Pernyataan Budaya Organisasi: jawaban responden maksimal 5 = Sangat Setuju, minimum 2 = Tidak Setuju, dan rata-rata 4,22 artinya sebagian besar responden setuju bahwa keberhasilan kinerja didukung kultur faktor pimpinan, tempat kerja yang dinamis, pegawai yang berkomitmen dan teamwork dalam pencapaian hasil tepat waktu. Standar deviasi 0,670 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju.
4. Butir-4 Pernyataan Budaya Organisasi: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 1 = Sangat Tidak Setuju, dan rata-rata 4,37 artinya sebagian besar responden sangat setuju bahwa sosialisasi E-Government didukung kultur berbagi (sharring) informasi dan komunikasi antar aparat, pimpinan, dan departemen. Standar deviasi 0,775 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden sangat setuju.
5. Butir-5 Pernyataan Budaya Organisasi: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 2 = Tidak Setuju, dan rata-rata 4,52 artinya sebagian besar responden sangat setuju bahwa pegawai harus memiliki kinerja yang tinggi dan berani mengambil resiko terhadap inovasi. Standar deviasi 0,636 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden sangat setuju.

Variabel kemampuan teknis staf (X_2)

Dari data yang diperoleh untuk Variabel Kemampuan Teknis Staf (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kemampuan Teknis Staf (X_2)

Item	Mean	Std. Deviation	Variance	Min	Max
1	4,22	0,517	0,267	3	5
2	4,28	0,517	0,267	3	5
3	4,55	0,585	0,585	3	5
4	4,46	0,559	0,559	3	5
5	4,28	0,775	0,775	1	5

Sumber: Data Primer Olahan

Dari Tabel 8 dapat ditarik kesimpulan:

1. Butir-1 Pernyataan Kemampuan Teknis Staf: jawaban responden maksimum 5 = Sangat

Setuju, minimum 3 = Netral, dan rata-rata 4,22 artinya sebagian besar responden setuju bahwa penempatan pegawai harus sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Standar deviasi 0,517 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju.

2. Butir-2 Pernyataan Kemampuan Teknis Staf: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 3 = Netral, dan rata-rata 4,28 artinya sebagian besar responden setuju bahwa seluruh pegawai memerlukan pendidikan atau pelatihan tentang teknologi tentang komputer. Standar deviasi 0,517 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju.
3. Butir-3 Pernyataan Kemampuan Teknis Staf: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 3 = Netral, dan rata-rata 4,55 artinya sebagian besar responden sangat setuju bahwa Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Malang harus memiliki unit khusus yang professional dan berkomitmen dalam mengelola Teknologi Informasi dan Komunikasi. Standar deviasi 0,585 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden sangat setuju.
4. Butir-4 Pernyataan Kemampuan Teknis Staf: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 3 = Netral, dan rata-rata 4,46 artinya sebagian besar responden sangat setuju bahwa rekrutmen pegawai baru diperlukan untuk menunjang bidang Teknologi Informasi. Standar deviasi 0,559 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden sangat setuju.
5. Butir-5 Pernyataan Kemampuan Teknis Staf: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 1 = Sangat Tidak Setuju, dan rata-rata 4,28 artinya sebagian besar responden setuju bahwa kepastian karir dan kesejahteraan sangat diperlukan bagi SDM bidang Teknologi Informasi. Standar deviasi 0,775 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju.

Variabel keberhasilan implementasi *e-government* (Y)

Dari data yang diperoleh untuk Variabel Keberhasilan Implementasi *E- Government* (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Deskripsi Variabel Keberhasilan Implementasi *E-Government* (Y)

Item	Mean	Std. Deviation	Variance	Min	Max
1	4,28	0,517	0,267	3	5
2	4,51	0,637	0,405	3	5
3	4,10	0,837	0,701	2	5
4	4,19	0,633	0,401	3	5
5	4,70	0,493	0,243	3	5

Sumber: Data Primer Olahan

Dari Tabel 9 dapat ditarik kesimpulan:

1. Butir-1 Pernyataan Keberhasilan Implementasi *E-Government*: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 3 = Netral, dan rata-rata 4,28 artinya sebagian besar responden setuju bahwa situs *E-Government* mendukung keberhasilan pelaksanaan tatakelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Standar deviasi 0,517 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju.
2. Butir-2 Pernyataan Keberhasilan Implementasi *E-Government*: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 3 = Netral, dan rata-rata 4,51 artinya sebagian besar responden sangat setuju bahwa situs *E-Government* berfungsi sebagai media informasi dan komunikasi yang efektif. Standar deviasi 0,637 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden sangat setuju.
3. Butir-3 Pernyataan Keberhasilan Implementasi *E-Government*: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 2 = Tidak Setuju, dan rata-rata 4,10 artinya sebagian besar responden setuju bahwa manfaat implementasi *E-Government* secara signifikan mengurangi total biaya administrasi, relasi, dan peningkatan interaksi. Standar deviasi 0,837 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju.
4. Butir-4 Pernyataan Keberhasilan Implementasi *E-Government*: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 3 = Netral, dan rata-rata 4,19 artinya sebagian besar responden setuju bahwa proses pengambilan kebijakan publik secara merata dan demokratis dapat terlaksana dengan *E-Government*. Standar deviasi 0,633 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang besar menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju.
5. Butir-4 Pernyataan Keberhasilan Implementasi *E-Government*: jawaban responden maksimum 5 = Sangat Setuju, minimum 3 = Netral, dan rata-rata 4,70 artinya sebagian besar responden sangat setuju bahwa Penerapan *E-Government* meningkatkan pendapatan daerah. Standar deviasi 0,493 artinya dispersi (perbedaan nilai terbesar dan terkecil) yang kecil menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden sangat setuju.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis bahwa Budaya Organisasi dan Kemampuan Teknis Staf berpengaruh terhadap Keberhasilan Implementasi *E-Government* secara simultan dengan Uji F dan secara parsial dengan Uji t.

Pengujian hipotesis dengan Uji F

Uji simultan dengan Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama- sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil Uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p-value* (pada kolom Sig.) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan, atau *F* hitung (pada kolom *F*) lebih besar dari *F* tabel. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,936	3	66,979	27,376	.000(a)
	Residual	154,139	38	2,447		
	Total	355,075	42			

Sumber: Data Primer Olahan

Dari hasil Uji F diperoleh *p-value* (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *F* hitung $27,376 >$ dari *F* tabel 2,75 ($df_1 = 4-1 = 3$, $df_2 = 67-4 = 63$) artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini berarti jika budaya organisasi (X_1) dan kemampuan teknis staf (X_2) secara bersama-sama mengalami kenaikan maka berdampak pada kenaikan keberhasilan implementasi *E-government* (Y). Sebaliknya jika budaya organisasi (X_1) dan kemampuan teknis staf (X_2) secara bersama-sama mengalami penurunan maka berdampak pada penurunan keberhasilan implementasi *E-government* (Y).

Tabel 11. Hasil Persamaan Regresi Linear

No	Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t.	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,818	2,377		,765	,447
	Budaya Organisasi	-,040	,126	-,039	-,314	,755
	Kemampuan Teknis Staf	,572	,183	,465	3,132	,003

Sumber: Data Primer Olahan

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut: $Y = 1,818 - 0,040 X_1 + 0,572 X_2 + e$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,818 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan Keberhasilan Implementasi E- Government sebesar 1,818 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar -0,040 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh negatif terhadap Keberhasilan Implementasi E- Government (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, keberhasilan implementasi E-Government akan mengalami penurunan sebesar 0,040 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,572 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kemampuan Teknis Staf (X2) berpengaruh positif terhadap Keberhasilan Implementasi E- Government (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kemampuan teknis staf mengalami peningkatan sebesar satu satuan, keberhasilan implementasi *E-Government* akan mengalami peningkatan sebesar 0,572 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi dapat menjelaskan variabel dependen apabila (R^2) > 5%. Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,566 (56,6%) berarti 56,6% variasi variabel terikat yaitu Keberhasilan Implementasi E-Government (Y) pada model diterangkan oleh variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan Kemampuan Teknis Staf (X2) sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Jika dilihat dari nilai Adjusted R^2 sebesar 0,545 artinya nilai R^2 yang disesuaikan terhadap variabel bebas yang ada. 54,5% variabel bebas menjelaskan variabel terikatnya sedangkan sisa 45,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai korelasi tersebut menggambarkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen mempunyai hubungan yang erat. Hasil analisis Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	Durbin Watson
1	,752(a)	,566	,545	1,564	1,909

Sumber: Data Primer Olahan

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan kemampuan teknis staf terhadap Keberhasilan Implementasi E- Government

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Kemampuan Teknis Staf berpengaruh secara signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi E-

Government. Pengaruh positif menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kemampuan teknis staf searah dengan Keberhasilan Implementasi *E-Government*, atau dengan kata lain kultur budaya di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Malang tersebut memiliki komitmen untuk berinovasi dan Kemampuan Teknis Staf yang baik berpengaruh terhadap Keberhasilan Implementasi *E-Government*. Serta di dukung komitmen kepala Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Malang untuk meningkatkan keberhasilan implementasi *E-Government*

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Malang bahwa pada masa sekarang ini budaya organisasi pemerintah harus memiliki fleksibilitas dengan pengembangan teknologi informasi. Keberhasilan implementasi *E-Government* di daerah memang sangat ditentukan oleh komitmen dari kepala Daerah (Gubernur, Bupati atau Walikota) di daerah yang bersangkutan. Faktor budaya diantara para birokrat dalam lembaga pemerintah yang memberikan penghargaan terhadap pentingnya penerapan *E-Government*.

Fenomenanya Kemampuan Teknis Staf merupakan sumberdaya manusia Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Malang yang perlu dikembangkan keahlian dan keterampilannya dalam mengelola teknologi informasi dan komunikasi serta diperhatikan dalam pemberian penghargaan (remunerasi) dan jalur karirnya. Peningkatan kinerja SDM secara langsung meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dari Pemerintah daerah.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kemampuan teknis staf terhadap keberhasilan implementasi *E-Government* di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Malang. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini mampu memberikan bukti empiris bahwa secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kemampuan teknis staf berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan implementasi *E-Government*. Penerapan *E-Government* di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Malang berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari capaian yang didapatkan melalui pelayanan-pelayanan yang berbasis online yaitu : *E-Performance*, dan *Kencan Untukmu*. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi *E-Government* di kota Malang yaitu adanya Budaya organisasi, kualitas SDM, visi, tujuan dan strategi yang jelas, regulasi, adanya penguatan kelembagaan, infrastruktur dan kolaborasi. Kendala dalam penerapan *E-Government* di Kota Malang yaitu terdiri dari segi Anggaran Keuangan, infranstruktur dan kualitas SDM. Wilayah dapat mempengaruhi keberhasilan *e-government*, namun wilayah yang luas tidak menutup kemungkinan dibutuhkan dana yang tidak sedikit dalam pembangunan infrastruktur *E-Government* selanjutnya Sumber Daya Manusia yang rendah dan tidak mampu menerima adanya perubahan dapat menghambat/ kendala penerapan *E-Government*.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: (1) Memperluas objek penelitian yang tidak terbatas seperti pada jumlah sampel dan lokasi penelitian sehingga diharapkan adanya analisis yang lebih akurat. (2) Melakukan penambahan variabel-variabel lain, seperti: Anggaran, Operasional, Sarana dan Prasarana, Motivasi dan Keamanan Data, Kolaborasi, peraturan, sistem penghargaan dan sanksi yang mempengaruhi keberhasilan implementasi *E- Government*, sehingga penelitian berikutnya mendapatkan hasil empirik yang lebih kuat. (3) Transparansi dalam semua program dan kebijakan pemerintah. Apabila dalam penerapan E-Government ini pemerintah menjadi lebih terbuka dan lebih sering melibatkan masyarakat, maka tingkat kepercayaan masyarakat akan meningkat dan akhirnya masyarakat mau menggunakan program-program yang telah disediakan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Gunawan, Budi Yuwono, 2012. *Pengembangan E-Government dalam Menuju Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance): Studi Kasus Biro Perencanaan dan Organisasi Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN)*, Jakarta.
- Altameem, Torki, Zairi Mohamed, Alshawhi Sarmad (2016), *Critical Success Factor of E-Government: A Proposed Model for E-Government Implementation*, IEEE Computer Society, United Kingdom
- Azis, Herry Abdul, 2014. *Integrasi E-Government: Tantangan, Kebijakan dan Implementasi*, Jakarta.
- Djumandal, J. Surat, 2015. *Penerapan E-Government dan Berbagai Kendala di Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Yogyakarta.
- Erlina dan Mulyani, Sri, 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, USU Press, Medan.
- Gamlo, Amina dan Bamasak Omaina (2019), *Towards Securing E Transactions in E-Government Systems of Saudi Arabia*, International Conference, IEEE Computer Society, Saudi Arabia.
- Ghozali, Imam dan Ikhsan, Arfan, 2015. *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen*, PT. Madju Medan Cipta, Medan.
- Ha, Huong (2013), *E-Government In Singapore: Critical Success Factor*, IGI Global, Singapura
- Handayaningsih, Sri, 2017. *Analisis terhadap Model Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penting dalam Keberhasilan Pengembangan E-Government pada Pemerintah Kabupaten/Kota (Studi Kasus: Daerah Istimewa Yogyakarta)*, Tesis, Bandung.
- Haryono, T., dan Widiwardono, Y.K, 2014. *Current status and issues of E- Government in Indonesia*, <http://www.aseansec.org/13802.htm>.

- Hasibuan, Zainal A., 2014. *Langkah-langkah Strategis dan Taktis Pengembangan E- Government untuk Pemda*, Jakarta.
- Heeks, R, 2011. *Understanding E-Government for Development*, University of Manchester. England.
- Indrajit, Richardus Eko, 2017. *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Indriantoro dan Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Jogiyanto, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, BPFE, Yogyakarta.
- Karin Afriani, Fathul Wahid, 2019. *Dampak E-Government pada Good Governance: Temuan Empiris dari Kota Jambi*, Yogyakarta.
- Kartasasmita, Ginanjar, 2011. *E-Government dan Kinerja Wakil Rakyat*, Jakarta. Kementerian Komunikasi dan Informasi Deputy Bidang Telematika, 2003.
- Instruksi Kementerian Komunikasi dan Informasi Deputy Bidang Telematika, 2006. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2006 tentang Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional*, Jakarta.
- Lubis, Ade Fatma dan Syahputra, Adi, 2008. *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis*, Program Magister Akuntansi Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Moorhead, G., dan Ricky, W.G, 2016. *Human Resources Management*, 7th Edition, Prentice Hall, Inc, New York.
- Nawawi, H, 2013. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Osborne D, Gaebler T, 2016. *Mewirauatkan Birokrasi*. Terjemahan dari: *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Rosyid A, penerjemah, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, Jakarta.
- Robbins, S.P, 2017. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications*, 6th Edition, Englewood Cliffs, Prentice Hall International, New Jersey.
- Rokhman, Ali, 2016. *Customer Service Pemerintah Melalui E-Government*, Surabaya.
- Seifert, J.W, dan Bonham, G.M, 2013. *The Transformative Potential of E- Government in Traditional Democracies*, Lomonosov Moscow State University.
- Smith, Stephen dan Jamieson Rodger (2016), Determining Key Factors in E-Government Information System Security, *Information System Management*, hal 23-30, ProQuest, Australia.
- Wachira, David W. (2012), *Overlooking Organizational Culture: Problems in Analyzing the Success and Failures of E-Government in Developing Countries*, IGI Global: USA.