
Pengaruh Pelatihan Teknologi Informasi Dan Implementasi E-Government Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Badan Pengusahaan Batam

Sasa Ani Arnomo

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

In a change from developing countries to developed countries requires a great effort by the government. With that goal the government to make changes in the system of government that is implementing the E -Government. Accelerate the process of procedures, transparency of information and ease of access to information as the purpose of this implementation. E-government is in need of some new information technologies as a support system. With the use of new information technology then there are some government employees who are less mastered for operationalizing. So the government provided training for these problems. Place the training of government officials called the IT Center. With the background of the research carried out to determine how the effect of E-Government and IT Center to Work Employee Productivity Results. E-Government measurement variables are informativeness, Information Format, Easy of Use, Timeliness, measurement Reliability. Variabel IT Center (IT Training Center) is Intsruktur, modules, training results. While the measurement variables for employee productivity is Job Performance, Initiative, Cooperation, Responsibility, Honesty.

Keywords: *E-Government, IT Center, Employee Performance*

1. Latar Belakang

Kebutuhan akan sistem informasi tidaka hanya menyebar di dunia industry atau perdagangan saja akan tetapi pengolahan data menjadi informasi juga diperlukan oleh pemerintah sebagai wujud kualitas dalam kinerja melayani masyarakat. Sistem informasi tersebut dituangkan melalui implementasi *e-government* yang digunakan dalam operasional pegawai pemerintah.

E-Government dikembangkan secara serius oleh pemerintah sehingga diterapkan dalam Instruksi Presiden No 3 tahun 2003. Dalam lampiran Inpres *e-government*, dipaparkan enam strategi yang disusun pemerintah dalam mencapai tujuan strategis *e-government*. Antara lain:

Strategi pertama adalah mengembangkan sistem pelayanan yang handal, terpercaya serta terjangkau masyarakat luas. Sasarannya antara lain, perluasan dan peningkatan kualitas jaringan komunikasi ke seluruh wilayah negara dengan tarif terjangkau. Sasaran lain adalah pembentukan portal informasi dan layanan publik yang dapat mengintegrasikan sistem manajemen dan proses kerja instansi pemerintah.

Strategi kedua adalah menata sistem dan proses kerja pemerintah dan pemerintah daerah otonom secara holistik. Dengan strategi ini, pemerintah ingin

menata sistem manajemen dan prosedur kerja pemerintah agar dapat mengadopsi kemajuan teknologi informasi secara cepat.

Strategi ketiga adalah memanfaatkan teknologi informasi secara optimal. Sasaran yang ingin dicapai adalah standarisasi yang berkaitan dengan interoperabilitas pertukaran dan transaksi informasi antarportal pemerintah. Standardisasi dan prosedur yang berkaitan dengan manajemen dokumen dan informasi elektronik. Pengembangan aplikasi dasar seperti *e-billing*, *e-procurement*, *e-reporting* yang dapat dimanfaatkan setiap situs pemerintah untuk menjamin keamanan transaksi informasi dan pelayanan publik. Sasaran lain adalah pengembangan jaringan intra pemerintah.

Strategi keempat adalah meningkatkan peran serta dunia usaha dan mengembangkan industri telekomunikasi dan teknologi informasi. Sasaran yang ingin dicapai adalah adanya partisipasi dunia usaha dalam mempercepat pencapaian tujuan strategis *e-government*. Itu berarti, pengembangan pelayanan publik tidak perlu sepenuhnya dilayani oleh pemerintah.

Strategi kelima adalah mengembangkan kapasitas sumber daya manusia, baik pada pemerintah maupun pemerintah daerah otonom disertai dengan meningkatkan *e-literacy* masyarakat.

Strategi keenam adalah melaksanakan pengembangan secara sistematis melalui tahapan yang realistis dan terukur. Dalam pengembangan *e-government*, dapat dilaksanakan dengan empat tingkatan yaitu, persiapan, pematangan, pemantapan dan pemanfaatan.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat akan informasi yang aktual memasuki era globalisasi diperlukan adanya keterpaduan dan sinergi dari seluruh penyelenggara negara dalam pembangunan, kemajuan teknologi informasi berdampak pada perubahan pola kegiatan masyarakat yang berorientasi pada kemudahan-kemudahan dalam berbagai aktifitas dengan menggunakan sarana informasi yang lebih modern sebagai dampak dari keinginan dan perubahan tersebut.

Dalam hal ini, *electronic government* telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pemerintahan di banyak negara, termasuk di Indonesia. Kemajuan-kemajuan baru yang terus dicapai oleh IT telah menjadi pemicu utama pengembangan *electronic government*. Muara pengembangan *electronic government* dimanapun adalah ditujukan untuk meningkatkan *good governance*. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan di lembaga pemerintahan. namun yang lebih penting, melalui *electronic government*, pemerintah dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara transparan. Layanan melalui *website* ini, dapat berupa layanan antar lembaga pemerintah itu sendiri, dari pemerintah ke dunia usaha, dan dari pemerintah ke masyarakat. *Content*-nya pun bermacam-macam.

Dengan menggunakan sistem teknologi informasi, pemerintah dapat mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi birokrasi, serta membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja yang memungkinkan instansi-instansi pemerintah bekerja secara terpadu untuk menyederhanakan akses ke semua informasi dan layanan publik yang harus disediakan oleh pemerintah. Dengan demikian seluruh

lembaga-lembaga negara, masyarakat, dunia usaha, dan pihak-pihak berkepentingan lainnya dapat setiap saat memanfaatkan informasi dan layanan pemerintah secara optimal.

Sebuah sistem informasi pada dasarnya dapat membuat sebuah sistem menjadi lebih efisien, misalnya, KTP *online*, pajak *online*, perizinan *online* dan lain sebagainya. Konsekuensi logis sebuah efisiensi adalah membuat sistem lebih transparan, lebih mudah teraudit, lebih sukar dibocori, lebih sukar di korupsi walaupun juga membawa beberapa dampak lain yang kadang menyakitkan yaitu dengan terpangkasnya meja-meja birokrasi, terpangkasnya kebutuhan pegawai negeri dan mendorong strata pegawai negeri yang lebih profesional.

Konsep *e-government* diterapkan dengan tujuan bahwa hubungan pemerintah baik dengan masyarakatnya maupun dengan pelaku bisnis dapat berlangsung secara efisien, efektif dan ekonomis. Hal ini diperlukan mengingat dinamisnya gerak masyarakat pada saat ini, sehingga pemerintah harus dapat menyesuaikan fungsinya dalam negara, agar masyarakat dapat menikmati haknya dan menjalankan kewajibannya dengan nyaman dan aman, yang kesemuanya itu dapat dicapai dengan pembenahan sistem dari pemerintahan itu sendiri, dan *e-government* adalah salah satu caranya.

Persoalan lain adanya penggunaan e-government adalah kinerja pegawai dan pemanfaatan IT *center*, sebagai subyektivitas yang melakukan aktivitas penerapan teknologi tersebut. Sebagai bagian dari sistem yang tergabung dalam pelaksana pekerjaan dimana tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu sebagai pegawai atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Sedangkan kinerja dalam arti *performance* menurut Stoner dalam Arnia (2001) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan individu, kelompok atau organisasi.

Kinerja juga merupakan hasil yang dicapai oleh suatu fungsi kerja atau aktifitas selama periode tertentu yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pada kenyataannya kinerja pegawai tidak terlihat dari adanya prestasi dan keberhasilan, karena ukuran prestasi dan keberhasilan sangat sulit dilihat dari unsur kinerja ini, sekalipun terdapat konsep yang bisa dipergunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Karena dalam konteks ukuran kinerja pegawai dilakukan untuk menilai seberapa baik kinerja tersebut dilakukan sepanjang tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu. Berdasarkan dari penjelasan dalam latar belakang masalah tersebut maka ada beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian yaitu sebagai berikut: (a)Apakah ada pengaruh e-government terhadap produktifitas kerja pegawai BP Batam? (b)Apakah ada pengaruh Pelatihan IT terhadap produktifitas kerja pegawai BP Batam? (c)Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara e-government dan Pelatihan IT terhadap produktifitas kerja pegawai BP Batam?

2. Landasan Teori

E-Government

Menurut The World Bank Group mendefinisikan *E-government* sebagai: *E-government refers to the use by government agencies of information technologies (such as Wide Area Networks, the Internet, and mobile computing) that have the ability to transform relations with citizens, businesses, and other arms of government.*

Definisi lain dari referensi lain:

Electronic government, or "E-government," is the process of transacting business between the public and government through the use of automated systems and the Internet network, more commonly referred to as the World Wide Web.

Pada intinya *E-government* adalah penggunaan teknologi informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara Pemerintah dan pihak-pihak lain.

Sedangkan menurut Indrajit (2006) *E-government* adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam intranet dan internet secara lebih efisien dan efektif antara pemerintah dengan masyarakat dan kalangan lain yang berkepentingan untuk memperbaiki mutu pelayanan kepada masyarakat.

Secara umum pengertian *electronic government* adalah sistem manajemen informasi dan layanan yang berbasis internet. Layanan ini diberikan oleh pemerintah kepada masyarakatnya. Dengan memanfaatkan internet, maka akan muncul sangat banyak pengembangan modus layanan dari pemerintah kepada masyarakat yang memungkinkan peran aktif masyarakat dimana diharapkan masyarakat dapat secara mandiri melakukan registrasi perijinan, memantau proses penyelesaian, melakukan pembayaran secara langsung untuk setiap perijinan dan layanan publik lainnya. *Electronic government* ini dapat diimplementasikan dalam berbagai cara. Contohnya antara lain: (a) Penyediaan sumber informasi, khususnya informasi yang sering dicari oleh masyarakat. Informasi ini dapat diperoleh langsung dari tempat kantor pemerintahan, ataupun dari internet yang dapat diakses oleh masyarakat dimanapun dia berada. Informasi ini dapat berupa informasi potensi daerah sehingga calon investor dapat mengetahui potensi tersebut. Di era otonomi daerah, fungsi penyedia sumber informasi ini dapat menjadi penentu keberhasilan. (b) Penyediaan mekanisme akses melalui kios informasi yang tersedia di kantor pemerintahan dan juga di tempat umum. Usaha penyediaan akses ini dilakukan untuk menjamin kesetaraan kesempatan untuk mendapatkan informasi. (c) *Electronic government* dimana pemerintah dapat melakukan tender secara *online* dan transparan.

Electronic government adalah upaya mengembangkan penyelenggaraan pemerintah berbasis penggunaan teknologi informasi dan telekomunikasi dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien (Andy Zoeltom, 2004:1). Melalui pengembangan *electronic government*, dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja dilingkungan pemerintah pusat dan daerah otonom dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi.

Sebagai alat bantu pemerintah untuk melayani masyarakat secara umum, *electronic government* memiliki 4 karakter dasar (Andy Zoeltom, 2004:3). Pertama,

sistem informasi berbasis *web* untuk layanan umum sebagai gerbang interaksi antara pemerintah daerah dan masyarakat untuk menciptakan kemudahan interaksi diantara kedua pihak maupun pihak lain yang membutuhkan.

Kedua, basis data terintegrasi untuk menyederhanakan rantai birokrasi dalam mengakses dan memutakhirkan data. Ketiga, mempermudah proses pelayanan pemerintah daerah. Keempat, alat kendali manajemen pemerintahan yang baik dan akurat; baik untuk proses perencanaan, tatalaksana, pengontrolan dan tindakan-tindakan perbaikan terhadap kondisi diluar rencana.

Konsep IT Center

IT center telah menjadi sebuah elemen inti dari perubahan bentuk pengelolaan dan *electronic government* mempunyai peran penting dalam pemerintahan di masa yang akan datang. Cermat tepat waktu dan informasi yang lengkap sangat dibutuhkan untuk mendukung keputusan pengembangan ekonomi dan pembuatan kebijakan pada semua tingkat di organisasi. IT center membuka peluang baru untuk mengeksplorasi informasi secara lebih dalam sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk populasi yang luas.

Ketersediaan informasi yang memadai bagi public serta kebebasan untuk memperoleh informasi merupakan elemen penting untuk mewujudkan pemerintahan yang terbuka serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Melalui Undang-Undang No 14 Tahun 2008 tentang keterbukaan informasi public, berbagai upaya telah digagas oleh lembaga public dalam meningkatkan kualitas keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan public.

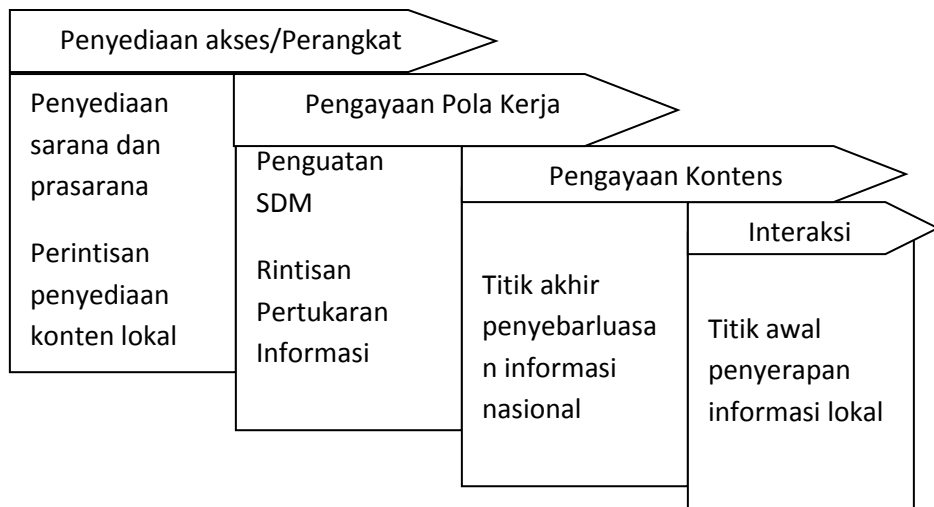
Sejalan dengan semangat keterbukaan informasi perwujudan pemerintahan yang baik dapat dilakukan dengan menyediakan saluran informasi dan komunikasi yang efektif agar dapat mendorong keterlibatan public. Setiap lembaga pemerintah (khususnya Badan Pengusahaan Kawasan d/h Otorita Batam) wajib menyediakan sistem komunikasi publik yang memungkinkan masyarakat mengetahui wajib menyediakan sistem komunikasi public yang memungkinkan masyarakat mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan kebijakan pembangunan.

Begitupula secara otomatis dan tanpa diminta lembaga pemerintah (publik) wajib menyediakan dan menyebarkan informasi kebijakan bagi publik. Sejalan dengan keterbukaan informasi tersebut dan guna memastikan akses masyarakat terhadap informasi yang bersifat mendidik, mencerahkan, dan memberdayakan, maka dibutuhkan pengelolaan media center (IT Center) dari Badan Pengusahaan Kawasan (BP Batam) melakukan membuka informasi secara luas dengan IT Center sebagai basis informasi dan komunikasi antar pegawai dan masyarakat umum di Pulau Batam. Semua itu dilakukan untuk meningkatkan masyarakat terhadap berbagai permasalahan pembangunan dan kebijakan.

Website-website organisasi pemerintahan yang ada, sebagai tolak ukur yang paling sederhana dalam melihat implementasi *E-government*, isinya masih bersifat informasi yang sangat umum. Perangkat lunak open source (Open Source Software-OSS) merupakan sumber daya yang sangat bagus untuk dieksplorasi dalam implementasi *E-government*.

Penyediaan akses dan pelancaran arus informasi dalam kerangka komunikasi antar publik hanya bisa terlaksana dengan baik jika didukung jaringan komunikasi dan koordinasi antar bagian, dan ketersediaan layanan informasi publik, serta terciptanya program komunikasi yang konvergen dan sirkular antara pegawai dengan publik dan dengan masyarakat. Karena itu arti penting dari IT Center dalam kerangka kebijakan komunikasi dan informasi adalah (a) Pemenuhan hak tahu public, (b) Akomodasi aspirasi masyarakat dalam pembuatan kebijakan, (c) Mendukung terciptanya citra positif lembaga.

IT Center memiliki pengertian sebagai pengelolaan pengembangan dan pemanfaatan infrastruktur komunikasi dan informatika, pengembangan dan penyediaan *hardware/software*, serta penyediaan konten informasi, diharapkan setiap pegawai, masyarakat dan publik dapat mengakses, memanfaatkan dan berbagai informasi yang memungkinkan setia individu, komunitas dan masyarakat untuk mengembangkan potensi dan kualitas hidupnya agar lebih baik.



Gambar 1. Pola Pengembangan Kualitas IT Center

Produktifitas Kerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Maryanti (2002), Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu fungsi kerja atau aktivitas selama periode tertentu, hal senada juga diungkapkan oleh Prawirosentono (1999), yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Ruki (2001:14) menyatakan bahwa kinerja merupakan pengalihbahasaan dari istilah inggris ‘*performance*’, yang diartikan oleh Bernadin dan Russel “*Performance is defined as the record, of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*” (kinerja adalah catatan tentang

hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Dalam definisi tersebut terlihat dengan jelas bahwa mereka menekankan prestasi sebagai hasil atau hal keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi pada organisasi. Dalam keputusan tersebut dijelaskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau proses atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya dilakukan oleh institusi atau pegawai yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap pegawai yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada pihak manajemen pegawai untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi pegawai yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan perusahaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja terhadap seorang pegawai, pihak yang berwenang dalam memberikan penilaian seringkali menghadapi dua alternatif pilihan yang harus diambil: pertama, dengan cara memberikan penilaian kinerja berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya; kedua, dengan cara menilai kinerja berdasarkan harapan-harapan pribadinya mengenai pekerjaan tersebut.

Penentuan pilihan yang sederhana adalah menilai kinerja yang dihasilkan pegawai berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan pada saat melaksanakan kegiatan analisis pekerjaan. Meskipun kenyataannya, cara ini jarang diperoleh kepastian antara pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seorang pegawai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Karena seringkali deskripsi pekerjaan yang tertulis dalam institusi kurang mencerminkan karakteristik seluruh persoalan yang ada. Kebiasaan yang sering dialami pegawai adalah penilaian kinerja telah selesai dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, pegawai yang bersangkutan tetap kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan.

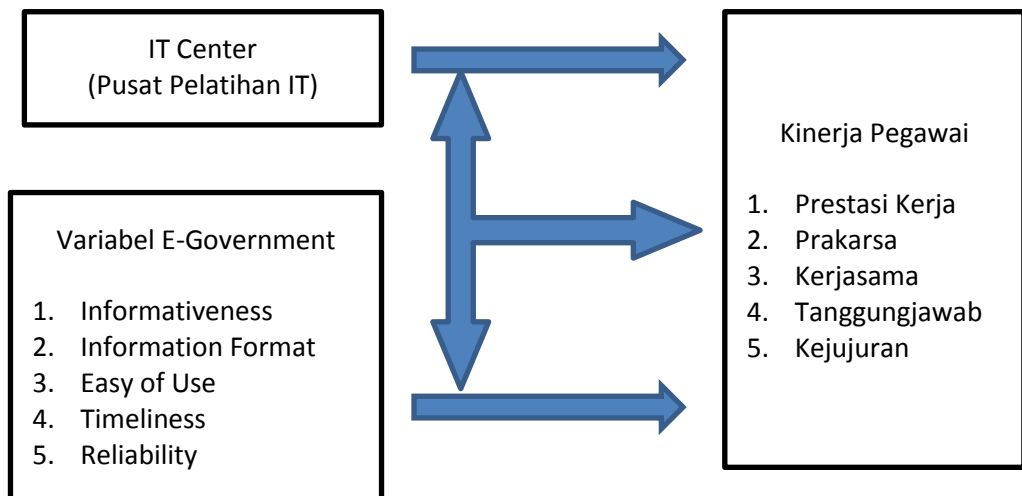
Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis semisal permainan, improvisasi, dan sebagainya. Jalan yang lebih berat bagi pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian adalah menentukan hal-hal yang sebenarnya diharapkan pegawai dalam pekerjaan saat itu. Cara menghindarkan hal tersebut biasa dilakukan manajemen adalah dengan cara menanyakan pada masing-masing pegawai untuk merumuskan pekerjaannya. Meskipun cara ini sebenarnya agak bertentangan dengan literatur kepegawaian yang ada. Dengan alasan para pegawai cenderung merumuskan pekerjaan mereka dalam arti apa yang telah mereka kerjakan, bukannya apa yang diperlukan oleh perusahaan.

Hal ini bukan berarti pegawai tidak memiliki hak suara dalam merumuskan deskripsi pekerjaan mereka. Mereka juga membantu merumuskan pekerjaan secara konstruktif, karena kesalahan bukan karena pegawai tidak diminta untuk membantu merumuskan pekerjaan, tetapi karena seluruh beban pekerjaan dilimpahkan diatas pundak mereka.

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja pegawai yang dikemukakan Sunyoto (1999:1) yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:11) sebagai berikut: (a)Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. (b)Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para pegawai melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat. (c)Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan laku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. (e)Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem promosi maupun sistem imbalan (*Reward*).

Kerangka Berpikir

Sesuai dengan hakikat tujuan penelitian ini, yaitu, hubungan antara variabel terikat (*dependent variable*) dengan sejumlah variabel bebas (*independent variable*), maka kerangka penelitian secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Berfikir

Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Sebagai objek tempat pelaksanaan penelitian ini adalah BP Batam, Batam Center.

b. Waktu Penelitian

Aktivitas penelitian ini secara keseluruhan dilaksanakan selama tiga bulan, sejak bulan November 2013 sampai dengan bulan Januari 2013.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada dan bekerja di BP Batam baik karyawan tetap maupun karyawan honor.

Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan / pegawai yang bekerja di Badan Pengusahaan Kawasan (BP Batam). Alasan dipilihnya populasi dan lokasi penelitian tersebut adalah memudahkan dalam pengumpulan data. Alasan pemilihan sampel tersebut adalah karyawan/ pegawai langsung yang berada pada BP Batam terutama bidang (departemen IT Center) sehingga mampu untuk menggambarkan kinerja dari tiap-tiap unit bidang tersebut.

Untuk mendapatkan sampel yang representatif terdapat empat faktor yang harus diperhitungkan, yakni : (a) Derajat keragaman dari populasi (*degree of homogeneity of population*) semakin seragam populasi, semakin kecil sampel yang diambil. (b) Presisi yang dikendaki oleh peneliti semakin tinggi tingkat presisi yang dikendaki, semakin besar sampel yang harus diambil. (c) Sampel yang besar cenderung memberikan pandangan yang lebih mendekati kepada nilai sesungguhnya. (d) Rencana Analisis. Jumlah sampel disesuaikan dengan kebutuhan analisis yang akan dilakukan, dengan memperhatikan kompleksitas dari masalah yang akan dibahas. (e) Biaya, tenaga dan waktu yang tersedia. Semakin besar biaya, semakin banyak tenaga dan waktu yang tersedia, akan semakin besar sampel yang dapat diambil, dan tingkat presisi yang diperolehnya akan menjadi tinggi.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BP Batam baik struktural maupun non struktural sebanyak 1.104 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suharsimi Arikunto (2003:23) menyatakan: "Apabila subyeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi.

Jika jumlah subyek besar maka diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih". Dengan jumlah populasi pegawai baik struktural maupun non struktural sebesar N=1.104 maka dalam penelitian ini diambil 10% dari 1.104 jumlah populasi, yaitu 110 orang. Adapun teknik pengambilan sampel sejumlah 110 orang tersebut penulis menggunakan teknik *random sampling* (acak sederhana).

Definisi Operasional Variabel

Menurut Umar (2003:63) Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel dependen (tergantung) adalah variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi variabel independen. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas atau *independent variabel (X)*, sedangkan variabel akibat disebut variabel tidak bebas atau variabel tergantung, variabel terikat atau *dependent variabel (Y)*. Variabel bebas penelitian ini adalah E-Government (X1) dan IT Center (X2), sedangkan variabel tak bebas penelitian ini adalah Produktifitas Kerja Pegawai(Y).

Dalam melakukan analisa tentang penelitian pengaruh pelatihan teknologi informasi dan implementasi e-government terhadap produktifitas kerja pegawai di badan perusahaan batam ada beberapa variabel yang dibutuhkan, berikut adalah variabel dan kode yang ada dalam pengolahan:

Tabel 1. Tabel Variabel Dependent Produktifitas Kerja Pegawai

No	Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Pegawai	Kode	Skala
Prestasi Kerja			
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	K1	Ordinal
2	Kualitas kerja semakin meningkat	K2	Ordinal
3	Kemampuan dan keterampilan kerja semakin baik	K3	Ordinal
Prakarsa			
4	Mampu mengambil keputusan sesuai dengan wewenang yang dimiliki	K4	Ordinal
5	Mampu mengambil inisiatif tentang cara penyelesaian tugas secara lebih baik	K5	Ordinal
6	Mampu mengambil tindakan dalam setiap tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan	K6	Ordinal
7	Mampu mendorong rekan kerja untuk dapat bekerja lebih baik	K7	Ordinal
Kerjasama			
8	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	K8	Ordinal
9	Mampu bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan tugas	K9	Ordinal
10	Senang bekerjasama dengan semua pihak (rekan kerja dan atasan)	K10	Ordinal
Tanggungjawab			
11	Mmenyelesaikan pekerjaan dengan baik	K11	Ordinal
12	Ketika terjadi kesalahan dalam bekerja, bertanggungjawab atas kesalahan tersebut	K12	Ordinal
13	Datang dan pulang kantor serta memanfaatkan waktu	K13	Ordinal

	istirahat sesuai dengan jadwal/ jam yang ditentukan		
Kejujuran			
14	Menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tulus	K14	Ordinal
15	Tidak suka menyalahgunakan wewenang yang diberikan	K15	Ordinal
16	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mau mengeluarkan segala kemampuan dan keterampilan yang saya miliki	K16	Ordinal

Tabel 2. Tabel Variabel Independent E-Government

No	Dimensi dan Indikator Variabel E-Government	Kode	Skala
Informativeness			
1	Sistem yang ada menghasilkan informasi yang Kurat	E1	Ordinal
2	Informasi yang dihasilkan selalu sesuai dengan kenyataan atau kejadian yang sesungguhnya terjadi	E2	Ordinal
3	Sistem menyediakan informasi yang detil	E3	Ordinal
4	Sistem yang ada menyediakan laporan yang sesuai dengan kebutuhan anda	E4	Ordinal
5	Sistem menyediakan informasi yang relevan	E5	Ordinal
Information Format			
6	Informasi yang dihasilkan dapat memberikan kesimpulan yang sama dari berbagai departemen BP Batam	E6	Ordinal
7	Informasi yang disajikan jelas untuk dimengerti	E7	Ordinal
8	Sistem memberikan kebebasan dalam memilih informasi yang sesuai dengan kebutuhan departemen masing-masing	E8	Ordinal
9	Keluaran (report) yang disajikan dalam format yang sesuai dengan kebutuhan	E9	Ordinal
10	Tata letaknya (display) mudah dibaca	E10	Ordinal
Easy of Use			
11	Sistem yang ada mudah diakses	E11	Ordinal
12	Sistem yang ada mudah dipahami	E12	Ordinal
13	Sistem yang ada mudah digunakan	E13	Ordinal
14	Sistem yang ada mudah dipelajari	E14	Ordinal
15	Sistem yang ada mudah di implementasikan	E15	Ordinal
16	Sistem memiliki proses input yang mudah	E16	Ordinal
Timeliness			

17	Sistem yang ada telah menyediakan informasi yang terkini (up to date)	E17	Ordinal
18	Sistem yang ada mendukung penyediaan informasi untuk pengambilan keputusan yang bersifat cepat	E18	Ordinal
19	Sistem yang ada selalu menyediakan laporan yang bersifat periodic secara tepat waktu (untuk kebutuhan yang bersifat regular)	E19	Ordinal
20	Sistem yang ada selalu menyediakan informasi pada saat diperlukan	E20	Ordinal
21	Penyedia layanan sistem informasi melaksanakan janji serta kesanggupan dengan baik	E21	Ordinal
22	Penyedia layanan sistem informasi apabila menyelesaikan sesuatu tepat pada waktunya	E22	Ordinal
Reliability			
23	Sistem informasi yang ada selalu mudah untuk access data yang diperlukan dari departemen lain	E23	Ordinal
24	Sistem yang ada jarang crash	E24	Ordinal
25	Sistem yang ada jarang not responding	E25	Ordinal
26	Informasi yang diberikan dapat diandalkan / dipercaya	E26	Ordinal
27	Layanan sistem informasi menyediakan informasi , yang handal / reliable	E27	Ordinal
28	Layanan sistem informasi menyediakan peralatan yang handal / reliable	E28	Ordinal
29	Layanan sistem informasi menyediakan perangkat lunak yang handal / reliable	E29	Ordinal
30	Tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap keandalan sistem informasi e-government	E30	Ordinal

Tabel 3. Tabel Variabel Independent IT Center

No	Dimensi dan Indikator Variabel IT Center	Kode	Skala
1	Apakah penggunaan IT center sudah sesuai dengan kecermatan, tepat waktu dan informasi yang lengkap	IT1	Ordinal
2	Apakah terdapat modul pengajaran terhadap penggunaan IT center	IT2	Ordinal
3	Apakah terdapat instruktur dalam menerapkan penggunaan IT center	IT3	Ordinal
4	Apakah IT center sudah dimanfaatkan secara maksimal untuk menunjang program kerja Epemerintah	IT4	Ordinal
5	Apakah IT center diperlukan untuk memberikan pemahaman kepada pengguna e-government	IT5	Ordinal

6	Apakah IT center sudah mengeluarkan panduan penerapan teknologi di pemerintahan	IT6	Ordinal
7	Apakah IT center memberikan informasi secara akurat untuk setiap proses pelaksanaan pekerjaan pemerintah	IT7	Ordinal
8	Apakah IT center menghasilkan output terhadap pelaksanaan program pemerintah	IT8	Ordinal
9	IT center memberikan peluang terhadap terbukanya arus informasi di pemerintahan	IT9	Ordinal
10	IT center memberikan peluang terhadap karyawan untuk meningkatkan pengetahuan tentang teknologi informasi berbasis e-government	IT10	Ordinal

3. Pembahasan

Deskriptif Data

Pengumpulan data telah dilakukan dengan mengumpulkan jawaban dari para responden yang telah mengisi pertanyaan dalam kuesioner (bentuk dari kuesioner dapat dilihat pada halaman lampiran). Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menyebarkan *hardcopy* sebanyak delapan puluh lima (85) lembar.

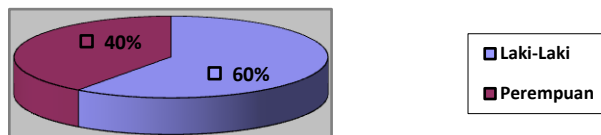
Data Responden Berdasar Jenis Kelamin

Responden berdasarkan data jenis kelamin yang telah mengisi kuisisioner dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel. 4. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	66	66%
Perempuan	44	44%
Jumlah	110	100%

Data responden berdasarkan jenis kelaminnya berdasarkan uraian tersebut yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 66% adalah berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 44 orang atau sebesar 44% berjenis kelamin perempuan.



Gambar 3. Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

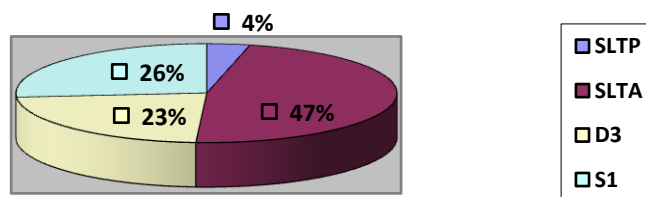
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden berdasarkan data tingkat pendidikan yang telah mengisi kuisioner dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Responden Berdasar Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SLTP	4	4%
SLTA	52	47%
Diploma Tiga	25	23%
Strata Satu	29	26%
Jumlah	110	100%

Data responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui sebanyak 16 orang (4%) adalah berpendidikan setara Sekolah Lanjuta Tingkat Pertama, sebanyak 52 orang (52%) adalah setara Sekolah Lanjutan Tingkat Atas dan sebanyak 25 orang (23%) berpendidikan menengah yaitu setingkat diploma tiga dan serta sisanya sebanyak 29 orang (26%) berpendidikan setingkat strata satu.



Gambar 4. Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

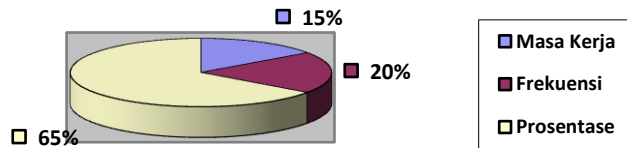
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan data lama masa kerja yang telah mengisi kuisioner dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Responden Berdasar Masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
< 1 Tahun	21	19%
Antara 2-3 Tahun	29	26%
Antara 4-5 Tahun	33	30%
> 5 Tahun	27	25%
Jumlah	110	100%

Data responden berdasarkan masa kerja diketahui sebanyak 21 orang (19%) adalah sudah bekerja kurang dari satu tahun, sebanyak 29 orang (26%) adalah sudah bekerja antara dua sampai dengan tiga tahun. Sebanyak 33 orang (30%) sudah bekerja antara empat sampai lima tahun sedangkan sebanyak 27 orang (25%) sudah bekerja lebih dari lima tahun.



Gambar 5. Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil Uji Validitas Data

Digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala apa yang diukur, atau untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrument data sebagai alat penelitian dari masing-masing butir pertanyaan pada kuesioner terhadap variabelnya. Untuk mengetahui tingkat validitas data digunakan Program SPSS, dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ (5%) dan derajat kepercayaan 95%. Apabila hasil dari korelasi tiap butir item dengan total butir item dalam satu variabel baik variabel bebas (*independent*) maupun variabel terikat (*dependent*) diperoleh nilai probabilitas (p) $> 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan tidak valid (sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas (p) $< 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan valid (sah) untuk digunakan dalam penelitian ini. Berikut disajikan hasil uji validitas dari masing – masing variabel penelitian :

a. Uji Validitas Variabel X1

Adapun hasil pengolahan data dari variabel *E-Government* (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Validitas Variabel X1

No	Item	r – hitung	Sig. (p)	r – tabel	Kriteria
1	E1	0.571	0.000	0.1873	Valid
2	E2	0.673	0.000	0.1873	Valid
3	E3	0.685	0.000	0.1873	Valid
4	E4	0.694	0.000	0.1873	Valid

5	E5	0.797	0.000	0.1873	Valid
6	E6	0.773	0.000	0.1873	Valid
7	E7	0.723	0.000	0.1873	Valid
8	E8	0.704	0.000	0.1873	Valid
9	E9	0.625	0.000	0.1873	Valid
10	E10	0.522	0.000	0.1873	Valid
11	E11	0.629	0.000	0.1873	Valid
12	E12	0.741	0.000	0.1873	Valid
13	E13	0.723	0.000	0.1873	Valid
14	E14	0.704	0.000	0.1873	Valid
15	E15	0.806	0.000	0.1873	Valid
16	E16	0.656	0.000	0.1873	Valid
17	E17	0.742	0.000	0.1873	Valid
18	E18	0.656	0.000	0.1873	Valid
19	E19	0.601	0.000	0.1873	Valid
20	E20	0.816	0.000	0.1873	Valid
21	E21	0.554	0.000	0.1873	Valid
22	E22	0.599	0.000	0.1873	Valid
23	E23	0.660	0.000	0.1873	Valid
24	E24	0.606	0.000	0.1873	Valid
25	E25	0.816	0.000	0.1873	Valid
26	E26	0.656	0.000	0.1873	Valid
27	E27	0.744	0.000	0.1873	Valid
28	E28	0.700	0.000	0.1873	Valid
29	E29	0.601	0.000	0.1873	Valid
30	E30	0.741	0.000	0.1873	Valid

Dari hasil uji validitas pada variabel *E-Government* terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan menjelaskan bahwa r -hitung > r -tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian maka keduabelas item pernyataan dari variabel *E-Government* (X1) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Variabel X2

Adapun hasil pengolahan data dari variabel *IT Center* (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Validitas Variabel X2

No	Item	r – hitung	Sig. (p)	r – tabel	Kriteria
1	IT1	0.679	0.000	0.1873	Valid
2	IT2	0.831	0.000	0.1873	Valid
3	IT3	0.771	0.000	0.1873	Valid
4	IT4	0.650	0.000	0.1873	Valid
5	IT5	0.790	0.000	0.1873	Valid
6	IT6	0.574	0.000	0.1873	Valid
7	IT7	0.729	0.000	0.1873	Valid
8	IT8	0.577	0.000	0.1873	Valid
9	IT9	0.647	0.000	0.1873	Valid
10	IT10	0.831	0.000	0.1873	Valid

Dari hasil uji validitas pada variabel *IT Center* terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan menjelaskan bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian maka kesebelas item pernyataan dari variabel *IT Center* (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel Y

Adapun hasil pengolahan data dari variabel Produktifitas Kerja Pegawai (Y1) adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Validitas Variabel Y

No	Item	r – hitung	Sig. (p)	r – tabel	Kriteria
1	K1	0.718	0.000	0.1873	Valid
2	K2	0.718	0.000	0.1873	Valid
3	K3	0.694	0.000	0.1873	Valid
4	K4	0.787	0.000	0.1873	Valid
5	K5	0.753	0.000	0.1873	Valid
6	K6	0.808	0.000	0.1873	Valid
7	K7	0.600	0.000	0.1873	Valid
8	K8	0.761	0.000	0.1873	Valid
9	K9	0.559	0.000	0.1873	Valid
10	K10	0.792	0.000	0.1873	Valid
11	K11	0.788	0.000	0.1873	Valid

12	K12	0.814	0.000	0.1873	Valid
13	K13	0.760	0.000	0.1873	Valid
14	K14	0.814	0.000	0.1873	Valid
15	K15	0.624	0.000	0.1873	Valid
16	K16	0.702	0.000	0.1873	Valid

Dari hasil uji validitas pada variabel Produktifitas Kerja Pegawai terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan menjelaskan bahwa r -hitung $>$ r -tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian maka kesembilan item pernyataan dari variabel Produktifitas Kerja Pegawai (Y1) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuisioner dikatakan reliabel atau anda apabila jawaban seseorang terhadap kuisioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisioner reliabel jika α cronbach $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Dari hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dirangkum dibawah ini.

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas

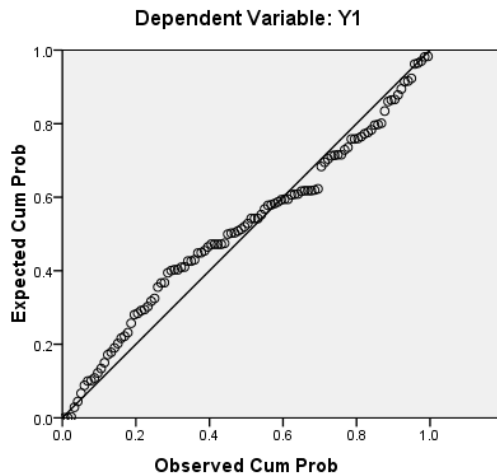
Variabel	Hasil Uji	Nilai Alpha Minimal	Keterangan
<i>E-Government</i> (X1)	0,960	0.60	Reliabel
<i>IT Center</i> (X2)	0,885	0.60	Reliabel
Produktifitas Kerja Pegawai (Y)	0,938	0.60	Reliabel

Hasil Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012 : 61) nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2005 : 76). Dasar pengambilan keputusan : (a)Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (b)Apabila data menyebar jauh disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

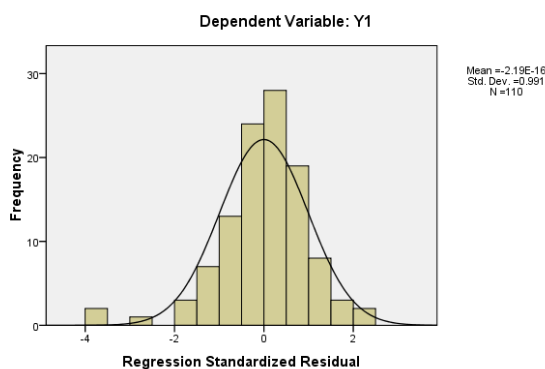
Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Regression Linear dengan melihat histogram dan garis diagonal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 6.** Grafik Uji Normalitas

Gambar 6 menunjukkan grafik uji normalitas dalam penelitian ini. Dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis normal diagonal dan mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

Histogram

**Gambar 7.** Histogram

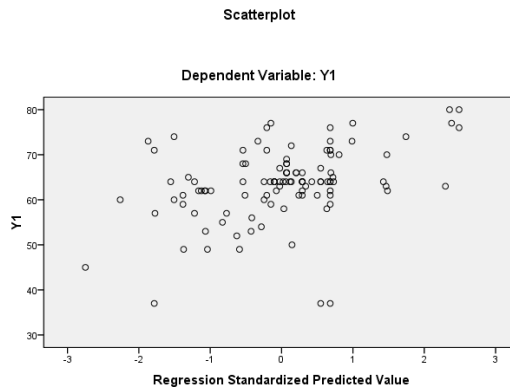
Dari Gambar 7 dapat dilihat bahwa garis histogram menunjukkan pola berbentuk lonceng. Maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya problem Heteroskedestitas adalah dengan media grafik membentuk pola khusus maka model terdapat Heteroskedestitas (Ghozali, 2005:

69). Dasar pengambilan keputusan : (a)Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka telah terjadi Heteroskedestitas. (b)Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedestitas.

Adapun Uji Heteroskedestitas masing-masing regresi akan dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 8. Hasil Uji Heteroskedestitas

Gambar 8 menunjukkan hasil dari uji heteroskedesitas bahwa data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dapat disimpulkan bahwa penelitian tidak mengalami heteroskedesitas.

**Uji Pengaruh
Hasil Uji R Square**

Uji R² atau koefisien determinasi mempunyai interval dari 0 sampai 1 (0). Semakin besar R (mendekati 1), semakin baik model regresi tersebut. Semakin mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabilitas dari variabel dependen (Sulaiman, 2004:17).

Hasil dari uji R Square dalam penelitian ini dapat dilihat dalam penjelasan sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.155	7.392

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Dari Tabel 17 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji R Square adalah sebesar .171 yang berarti bahwa *E-Government* dan *IT Center* berpengaruh sebesar 17.1% terhadap Produktifitas Kerja Pegawai, sedangkan 82.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Serta nilai R sebesar 0,413 yang berarti nilai korelasi antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang kecil.

Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1 dan X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), dengan tingkat signifikansi 0,05 (Priyatno, 2010 : 68). Dengan demikian, jika angka signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Uji T dalam penelitian ini dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:.

Tabel 18. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.299	6.076		5.809	.000
	X1	.286	.196	.486	1.461	.147
	X2	-.126	.557	-.075	-.227	.821

a. Dependent Variable: Y1

Tabel 18 menunjukkan hasil sig pada uji T untuk variabel X1 atau *E-Government* adalah 0,147 atau lebih besar dari 0,05 dan variabel X2 atau *IT Center* menunjukkan sig 0,821 atau lebih besar dari 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *E-Government* dan variabel *IT Center* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja Karyawan.

Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi yang digunakan (Sugiyono, 2006 : 250):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Regresi Berganda Dengan Dependent Produktifitas Kerja Pegawai (Y) berdasarkan Tabel 5.15 maka didapat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y1 = 35.299 + 0.281X1 - 0.126X2$$

Persamaan regresi tersebut memberikan gambaran bahwa: (a)Variabel *E-Government* (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,386 yang berarti *E-*

Government mempunyai pengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja Pegawai. Jika terjadi penambahan nilai pada variabel X1, maka variabel Y1 akan meningkat senilai 0,281. (b) Variabel *IT Center* (X2) mempunyai pengaruh negatif terhadap Produktifitas Kerja Pegawai sebesar 0,126 yang berarti bila variabel Produktifitas Kerja Pegawai terjadi peningkatan nilai dan variabel lain tetap, maka variabel Y1 akan menurun sebesar 0,126. (c) Nilai konstanta sebesar 35.299 yang berarti jika nilai variabel X1 dan X2 adalah nol maka nilai dari variabel Y1 adalah sebesar 35.299 dan nilai tersebut merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji F

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Sihombing, 2008 : 344). Menurut Hair *et al* (2006) dalam Sihombing (2008 : 344) suatu data regresi dari setiap variabel disebut signifikan apabila tingkat signifikan dari koefisiennya lebih kecil dari 0,05. Hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 19. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1203.955	2	601.977	11.016	.000 ^a
	Residual	5847.218	107	54.647		
	Total	7051.173	109			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji F dengan nilai sig 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa *E-Government* dan *IT Center* berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

Hasil Hipotesis

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka dapat dibuat pembahasan lebih lanjut mengenai hipotesis yang ditarik sebelumnya. Terdapat 6 hipotesis didalam penelitian ini.

Hipotesis Pengaruh *E-Government* Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai

Ho: Ada pengaruh antara *E-Government* terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

H1: Tidak ada pengaruh antara *E-Government* terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

Dari Tabel 18 dapat dilihat bahwa pengaruh variabel *E-Government* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja Pegawai. Karena nilai sig pada variabel *E-Government* (X1) sebesar 0,147 atau lebih besar dari

0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 pada hipotesis ini ditolak dan H_1 diterima, yaitu tidak terdapat pengaruh antara *E-Government* terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

Hipotesis Pengaruh *IT Center* Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai

Ho: Ada pengaruh antara *IT Center* terhadap *Produktifitas Kerja Pegawai*.

H1: Tidak ada pengaruh antara *IT Center* Pegawai terhadap *Produktifitas Kerja Pegawai*.

Dari Tabel 18 dapat dilihat bahwa pengaruh variabel *IT Center* memiliki nilai sig sebesar 0,821 atau lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 pada hipotesis ini diterima dan H_0 ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh antara *IT Center* terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

Hipotesis Pengaruh *E-Government* dan *IT Center* Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai

Ho: Ada pengaruh antara *E-Government* dan *IT Center* terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

H1: Tidak ada pengaruh antara *E-Government* dan *IT Center* terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

Dari Tabel 19 dapat dilihat bahwa pengaruh uji F variabel *E-Government* dan *IT Center* memiliki nilai sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama pengaruh signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 pada hipotesis ini ditolak dan H_0 diterima, yaitu terdapat pengaruh antara *E-Government* dan *IT Center* terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (a) Variabel *E-Government* dan *IT Center* memiliki nilai sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 pada hipotesis ini ditolak dan H_0 diterima, yaitu terdapat pengaruh antara *E-Government* dan *IT Center* terhadap Kinerja Pegawai. (b) Variabel *E-Government* dan *IT Center* memiliki nilai sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama pengaruh signifikan terhadap variabel Administrasi Pelayanan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 pada hipotesis ini ditolak dan H_0 diterima, yaitu terdapat pengaruh antara *E-Government* dan Kinerja Pegawai terhadap Administrasi Pelayanan. (c) Variabel *E-Government* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Karena nilai sig pada variabel *E-Government* (X_1) sebesar 0,147 atau lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 pada hipotesis ini ditolak dan H_1 diterima, yaitu tidak terdapat pengaruh antara *E-Government* terhadap Kinerja Pegawai. (d) Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai sig sebesar 0,821 atau lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 pada hipotesis ini diterima dan H_0 ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh antara *IT Center* terhadap Kinerja Pegawai..

Daftar Pustaka

- Ade Gunawan, Budi Yuwono, 2007. *Pengembangan E-Government dalam Menuju Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance): Studi Kasus Biro Perencanaan dan Organisasi Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN)*, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VI*. PT Rineke Cipta. Jakarta.
- Azis, Herry Abdul, 2008. *Integrasi E-Government: Tantangan, Kebijakan dan Implementasi*, Jakarta.
- Azis, Ibnu. 2010. *Email Via Ponsel*, Edisi 1. Cakrawala. Yogyakarta.
- Djumandal, J. Surat, 2005. *Penerapan E-Government dan Berbagai Kendala di Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam dan Ikhsan, Arfan, 2005. *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen*, PT. Madju Medan Cipta, Medan.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handayaningsih, Sri, 2007. *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, 2004. *Current status and issues of EGovernment in Indonesia*, <http://www.aseansec.org/13802.htm>.
- Hasibuan, Zainal A., 2007. *Langkah-langkah Strategis dan Taktis Pengembangan EGovernment untuk Pemda*, Jakarta.
- Heeks, R, 2001. *Understanding E-Government for Development*, University of Manchester. England.
- Indrajit, Richardus Eko, 2002. *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.
- Indriantoro, Nur, dkk. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, edisi pertama, BPFE. Yogyakarta.
- Jasfar, Farida. 2006. *Manajemen Jasa Pendekatan Terpadu*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Jogiyanto, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, BPFE, Yogyakarta.
- Karin Afriani, Fathul Wahid, 2009. *Dampak E-Government pada Good Governance: Temuan Empiris dari Kota Jambi*, Yogyakarta.
- Kartasasmita, Ginanjar, 2001. *E-Government dan Kinerja Wakil Rakyat*, Jakarta. Kementerian Komunikasi dan Informasi Deputi Bidang Telematika, 2003. *Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government*, Jakarta.

- Kementerian Komunikasi dan Informasi Deputi Bidang Telematika, 2006. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2006 tentang Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional*, Jakarta.
- Moorhead, G., dan Ricky, W.G, 1999. *Human Resources Management*, 7th Edition, Prentice Hall, Inc, New York.
- Nasution, Nur. 2004. *Manajemen Terpadu (Total Service Management)*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nawawi, H, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*, Edisi 6. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Edisi 1. Kencana Jakarta. Jakarta
- Osborne D, Gaebler T, 1996. *Mewirauahakan Birokrasi*. Terjemahan dari: *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Rosyid A, penerjemah, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistic Data dengan SPSS*, Edisi 1. Mediakom. Yogyakarta.
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, **Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2001.
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, **Model Persamaan Struktural**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2005.
- Pusat Bahasa. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi 4. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rahayu, Sri. *Aplikasi SPSS Versi 12.00 dalam Riset Pemasaran*. Alfabeta. Bandung
- Robbins, S.P, 1997. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications*, 6th Edition, Englewood Cliffs, Prentise Hall International, New Jersey.
- Rokhman, Ali, 2006. *Customer Service Pemerintah Melalui E-Government*, Surabaya.
- Seifert, J.W, dan Bonham, G.M, 2003. *The Transformative Potential of EGovernment in Tradisional Democracies*, Lomonosov Moscow State University.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Singgih Santoso, **SPSS Statistik Parametrik**, Elex Media Komputindo, Jakarta 2001.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2006. *Analisis Linier Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Edisi 9. ALFABETA. Bandung.
- Sujarweni, V Wiratna dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*, Edisi 1, GRAHA ILMU. Yogyakarta.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis* . Edisi 1. Yogyakarta.

- Suprpto, Tommy. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Edisi 1. CAPS. Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 1997. *Strategi Pemasaran*. ANDI. Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2004. *Manajemen Jasa*. ANDI. Yogyakarta.
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*, Penerbit Gava Media. Yogyakarta.