

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi merupakan sebuah fenomena dimana negara-negara di dunia secara langsung maupun tidak langsung mengharapkan terjadinya sebuah interaksi antar masyarakat yang jauh lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan saat-saat sebelumnya. Dewasa ini perkembangan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah berkembang dengan pesat. Jaringan global ini telah mengubah pola komunikasi antar individu di dunia ini tanpa batas-batas wilayah, suku bangsa, negara, atau usia. Berbagai kemudahan memperoleh informasi dari berbagai penjuru dunia dapat kita nikmati dalam hitungan detik. Namun tidak hanya individu saja yang terkena dampaknya, banyak organisasi modern menggunakan teknologi informasi ini ke dalam manajemen untuk menggerakkan roda organisasinya.

Saat ini banyak instansi pemerintah mengembangkan pelayanan publik melalui teknologi Komunikasi dan informasi yang biasa kita kenal dengan *e-government*. Sebagai negara berkembang, aplikasi *e-government* di Indonesia sebenarnya tidak termasuk menggembirakan kendatipun pemerintah sudah berusaha untuk merumuskan banyak peraturan perundangan terkait dengan teknologi informasi.

Dibandingkan dengan negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia, misalnya, tampak sekali bahwa aplikasi *e-government* Indonesia masih tertinggal. Ada banyak faktor yang mempengaruhi keterlambatan ini, dan tentu saja yang paling menentukan adalah kurang adanya komitmen untuk memperkecil kesenjangan digital kita dengan negara-negara maju seperti kualitas sumber daya manusia, infrastruktur dan kondisi geografis yang menyulitkan.

Revolusi Industri 4.0 sebagai perkembangan peradaban modern telah kita rasakan dampaknya pada berbagai sendi kehidupan, penetrasi teknologi yang serba disruptif, menjadikan perubahan semakin cepat, sebagai konsekuensi dari fenomena Internet of Things (IoT), big data, otomasi, robotika, komputasi awan, hingga inteligensi artifisial (Artificial Intelligence).

Perubahan lanskap ekonomi politik dan pemerintahan sebagai konsekuensi Revolusi Industri 4.0 menjadikan transformasi penyelenggaraan pemerintahan sebagai suatu keniscayaan dalam berbagai skala ruang lingkup, dan kompleksitasnya. Transformasi penyelenggaraan pemerintahan ini menjadi kata kunci yang harus terus diupayakan sebagai instrumen bagi pemerintah agar responsif terhadap perubahan

Pengembangan e-Government merupakan upaya transformasi untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan *e-Government*

dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi.

Pada hakekatnya, penerapan TIK pada Pemerintah adalah merupakan suatu program perubahan manajemen (*change management*) yang membutuhkan adanya keinginan untuk merubah paradigma dan cara berfikir. Perubahan paradigma dibutuhkan kesadaran dan keinginan untuk merubah cara kerja, bersikap, perilaku dan kebiasaan sehari-hari.

Penerapan tata pemerintahan yang baik tentunya berimplikasi terhadap pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Demi pencapaian tersebut, pemerintah perlu memperbaiki sistem birokrasi yang ada. Salah satunya dengan adanya Instruksi Presiden (Inpres) No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government* telah mengintruksikan setiap Gubernur dan Bupati/Walikota untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing-masing guna terlaksananya pengembangan *e-government* secara nasional termasuk di Wilayah Kabupaten Rembang.

Berawal dari terbitnya Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Pemerintah Kabupaten Rembang berupaya untuk tertib administrasi dan tepat waktu dalam hal perencanaan pembangunan daerah. Namun dalam pelaksanaannya seringkali menemui beberapa hambatan dan kendala akan tatacara penyusunan perencanaan daerah

dimaksud. Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 mengatur tentang kewajiban pemerintah daerah dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis Rencana Strategis Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Renstra SKPD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Rencana Kerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Renja SKPD). Terbatasnya waktu dan terlalu panjangnya proses penyusunan sesuai permendagri dimaksud membuat Pemerintah Kabupaten Rembang melakukan inovasi dalam proses penyusunan perencanaan pembangunan tanpa mengurangi keakuratan data serta ketepatan waktu yang diberikan. Tercetuslah ide untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan membuat aplikasi berbasis komputer yang dinamakan SiP@ndu guna mendukung dan membantu proses penyusunan perencanaan daerah di Kabupaten Rembang. Aplikasi SiP@ndu dimaksud merupakan sistem pendukung perencanaan atau *Planning Support System*.

Perencanaan pembangunan yang efektif dapat mendukung program dan kegiatan pembangunan daerah yang berdampak pada efisiensi penggunaan sumberdaya pembangunan yang ada. Agar pembangunan daerah berjalan efektif, maka pemerintah daerah harus menerapkan prinsip-prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional. Perencanaan pembangunan yang disusun secara sistematis, terarah,

terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan akan mempengaruhi efektivitas perencanaan pembangunan daerah.

Penerapan *e-government* di Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Rembang diharapkan dapat menciptakan suatu hasil kerja yang lebih efisien, partisipatif, berkeadilan, demokratis, transparan dan bertanggung jawab bila ditunjang dengan sistem aparatur negara yang modern, yang dilandasi oleh derajat rasionalitas yang tinggi. Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Rembang menyadari bahwa *e-government* penting dalam reformasi birokrasi dewasa ini.

Harapan yang muncul adalah penerapan *e-government* akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Namun, untuk penerapannya memang tidak mudah, karena memerlukan proses dan tahapan-tahapan seperti halnya meningkatkan kinerja birokrasi. Kinerja sendiri merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan kriteria keberhasilan tersebut berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Keberhasilan suatu organisasi pemerintah tercermin dari kualitas sumber daya manusianya. Dalam organisasi pemerintah, kualitas SDM dituntut agar lebih baik dengan memiliki sikap dan perilaku yang

beridentikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan berwibawa sehingga dapat memberikan pelayanan masyarakat sesuai dengan tuntunan hati nurani rakyat. Dalam menjalankan aktivitasnya sebuah organisasi perlu ditata agar dapat berjalan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Disisi lain pembinaan pegawai termasuk hal yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi.

Setyorini, Maghfiroh & Farida (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Seluruh prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai baik dapat digolongkan kinerja. Setiap pegawai memiliki tugas pekerjaan dan targetnya masing-masing, sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dimilikinya. Selain pemaparan teori-teori terdahulu penelitian ini memprediksi bahwa *e-Government* akan meningkatkan kinerja organisasi dan pegawai.

Pada sektor publik, kinerja lebih menekankan dan mengutamakan pada hasil akhir yang benar-benar dirasakan masyarakat. Oleh karena itu organisasi membutuhkan pegawai yang benar-benar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif, efisien, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan bertanggungjawab, sehingga dapat bekerja dengan hasil yang optimal.

Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja pegawai. Kemampuan tersebut tidak hanya sikap dan perilaku saja, melainkan pengetahuan, serta keterampilan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2008) terdapat masalah atau kendala utama dalam pelaksanaan *e-government*. Penyebab kegagalan pengembangan *e-government* di Indonesia, ternyata sumber masalahnya tidak selalu terkait dengan ketersediaan teknologi informasi. Bahwa persoalan yang dihadapi dalam pengembangan *e-government* di tingkat pusat maupun di tingkat daerah saling kait-mengait antara masalah pengembangan infrastruktur, kepemimpinan dan budaya masyarakat kita. Harus diakui bahwa ketersediaan teknologi seperti terangkum dalam masalah infrastruktur seringkali masih menjadi kendala dinegara berkembang. *e-government* memang menuntut adanya teknologi satelit, jaringan listrik, jaringan telepon, pengadaan komputer dalam lembaga pemerintah beserta infrastruktur penunjang yang andal dan terdapat secara merata di seluruh wilayah.

Namun bagi sebagian besar daerah, kendala yang menjadi penyebab kegagalan penerapan *e-government* di Indonesia bisa berasal dari faktor kepemimpinan. Faktor ini dipengaruhi oleh adanya konflik antara kebijakan pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, peraturan yang masih kurang mendukung, alokasi anggaran yang kurang memadai, pembakuan sistem yang tidak jelas, yang kesemuanya ditentukan oleh komitmen dari para

pemimpin atau pejabat bagiterlaksananya *e-government*. Sudah banyak bukti bahwa keberhasilan pemanfaatan *e-government* di daerah memang sangat ditentukan oleh komitmen Gubernur, Bupati atau Walikota di daerah yang bersangkutan. Kasus-kasus keberhasilan penerapan *e-government* di Pemda kabupaten Takalar di Sulawesi Selatan, Kabupaten Sragen dan Kebumen di Jawa Tengah, atau di Kabupaten Rembang, menguatkan bukti betapa pentingnya faktor kepemimpinan dalam menentukan keberhasilan penerapan dan pemanfaatan *e-government*.

Upaya pengembangan *e-Government* dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang, meskipun banyak kendala yang dihadapi, progres pengembangan terus dilakukan di sisi perencanaan dan kebijakan, kelembagaan dan SDM, infrastruktur.

Penerapan *e-government* di Kabupaten Rembang dilihat dari 5 hal, yaitu kebijakan pemerintah setempat, kelembagaan dan SDM yang dimiliki, infrastruktur, perencanaan serta aplikasi-aplikasi yang dimiliki di Kabupaten Rembang.

Peraturan Daerah Kabupaten Rembang No. 2 Th. 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021 yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah Kabupaten Rembang. Adapun visi Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021 sebagai berikut:

“TERWUJUDNYA MASYARAKAT REMBANG YANG SEJAHTERA, MELALUI PENINGKATAN PEREKONOMIAN DAN SUMBER DAYA

MANUSIA, YANG DILANDASI SEMANGAT KEBERSAMAAN, PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KEWIRAUSAHAAN” selanjutnya tertuang pada Misi I yaitu “*Mewujudkan pemerintahan yang cepat tanggap, transparan, partisipatif dan berkeadilan sesuai prinsip pemerintahan yang amanah*”

Berdasarkan tujuan tersebut maka dirumuskan sasaran dan indikator sasaran yang ingin dicapai sebagai ukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan Misi I yaitu : Terwujudnya Good Governance, dengan salah satu indikator sarannya adalah : skor *PeGI (Pemeringkatan e Government)*. Bahwa kondisi Tahun 2016 memiliki skor : 2,43, berikutnya target pada tahun 2017 : 2,81, tahun 2018 : 3,01, tahun 2019 : 3,20, tahun 2020 : 3,40, tahun 2021 : 3.50.

Pada tahun 2017 telah dilakukan penilaian skor *PeGI* oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah dengan Hasil Penilaian skor Tahun 2017 adalah **2,22**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa skor *PeGI* Kabupaten Rembang ***belum tercapai*** sesuai target yang telah ditentukan yaitu **2,81**.

Dalam rangka pelaksanaan program reformasi birokrasi di bidang penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) atau *e-Government*, Kementerian PANRB menyelenggarakan evaluasi SPBE di seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah. Kegiatan Evaluasi SPBE dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Pemerintah Kabupaten Rembang telah melaksanakan penilaian mandiri berdasarkan Pedoman yang telah di terbitkan tersebut di atas. Bahwa penilaian SPBE Pemerintah Kabupaten Rembang Tahun 2018 dengan hasil nilai indeks: 2.24 (*dua koma dua puluh empat*) atau dalam kategori “**CUKUP**”. Hasil Penilaian Mandiri tersebut telah dilakukan wawancara/interview oleh Kemen PANRB dalam rangka verifikasi administrasi dan verifikasi faktual.

Berdasarkan pendataan dan analisis yang dilakukan konsultan pada akhir tahun 2016 jumlah SDM yang memiliki kualifikasi *basic IT* atau kemampuan dasar perangkat lunak perkantoran (*Word, Excel, Power Point*). Hampir 59% dari total SDM di Kabupaten Rembang dapat mengoperasikan komputer. Selanjutnya, mengenai SDM dengan kualifikasi *advance* (memiliki kemampuan *development*), bahwa peta persebaran kualifikasi SDM TI cukup berimbang. Mayoritas (39%) adalah yang memiliki kemampuan *maintenance*, 29% memiliki kemampuan *networking*, sedangkan yang memiliki kemampuan *web programming, desktop programming*, masing-masing sebanyak 16%, dan 15% .

Persebaran pegawai dengan latar belakang IT ada 45 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan TI, persebaran cukup banyak ada di Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah, BKD, RSUD dan Dinas Kominfo.

Kondisi terkini Infrastruktur *Wide Area Network* (WAN) teridentifikasi bahwa seluruh unit kerja telah dapat terhubung ke kantor

bupati via wireless. Sebanyak 67 % unit kerja telah memiliki koneksi Local Area Network (LAN) antar ruang baik menggunakan kabel atau media wireless. 55% Dari unit kerja yang memiliki koneksi LAN tersebut menyatakan kondisi LAN nya baik. Pemerintah Kabupaten Rembang juga telah memiliki Data Center walaupun saat ini kondisinya masih berupa NOC, dengan beberapa router dan server yang jadi satu lokasi, namun kondisi Ruangan belum terstandar. Jumlah perangkat tersedia sekitar 65% dari jumlah SDM yang ada. Namun jumlah perangkat tersebut masih lebih tinggi dibanding jumlah SDM yang dapat mengoperasikan komputer, Spesifikasi perangkat 79% dalam kondisi yang sudah up-to-date. Sementara itu jumlah perangkat yang terkoneksi ke internet adalah sebesar 100%, selain itu beberapa OPD juga berlangganan sendiri.

Di dokumen RPJMD telah dirumuskan sasaran dan indikator sasaran yang ingin dicapai sebagai ukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan Misi I yaitu : Terwujudnya Good Governance, dengan salah satu indikator sasarannya adalah : *skor PeGI (Pemeringkatan e Government)*, namun RPJMD belum secara eksplisit dan konkret menjadikan TIK sebagai pendukung semua aspek dan diperlukan percepatan untuk pemanfaatannya.

Saat ini belum berjalan fungsi perencanaan dan kontrol atas penerapan *e-Government* di Pemerintah Kabupaten Rembang, sehingga terjadi kurang terkoordinasinya pengusulan kegiatan TIK OPD, hal ini

menyulitkan pengambil kebijakan untuk melakukan optimalisasi anggaran di sektor TIK.

Untuk melaksanakan program pengembangan *e-government* di Kabupaten Rembang guna mendukung keberhasilan dan memecahkan berbagai masalah yang menghambat pelaksanaan, faktor Kepemimpinan dalam pelaksanaan *e-government* sangat dibutuhkan adanya dorongan maupun komitmen dari pimpinan dalam memotivasi dan memberikan contoh pelaksanaannya.

Selanjutnya, hal yang sangat mendasar tetapi memerlukan komitmen perubahan yang kuat adalah faktor budaya. Jajaran pemerintah di Indonesia sebenarnya cukup mudah dalam memperoleh akses teknologi, dan tidak kurang juga banyak pemimpin yang punya visi pengembangan layanan secara elektronik. Namun masalahnya adalah bahwa pemanfaatan *e-government* sering terbentur dengan faktor budaya masyarakat yang memang kurang mendukung. Faktor budaya di antara para birokrat dalam lembaga pemerintah inilah yang acap kali mengakibatkan kurangnya kesadaran dan penghargaan terhadap pentingnya *e-government*. Yang sering muncul adalah ketakutan atau kekhawatiran yang berlebihan bahwa aplikasi *e-government* akan mengancam jabatannya yang sudah mapan. Kita juga sering melihat bahwa integrasi di antara lembaga negara, lembaga departemen maupun non-departemen masih selalu terkendala karena masing-masing tidak mau berbagi data dan informasi. Inilah kendala yang paling pokok bagi penerapan *e-government* secara serius.

Penerapan *e-government* khususnya dalam proses perencanaan dan penganggaran di Pemerintah Kabupaten Rembang tentunya menghadapi berbagai tantangan tersebut. Dengan berbagai tantangan tersebut Pemerintah Kabupaten Rembang berusaha untuk mewujudkan suatu tatanan pemerintahan yang selalu tanggap terhadap perkembangan dan tuntutan aspirasi masyarakat dengan dukungan dari aparatur yang memiliki profesionalitas dan prestasi kerja berdasarkan pendidikan dan pelatihan yang memadai. Keberadaan aparatur yang berkualitas akan sangat ditentukan oleh kemampuan aparatur yang bersangkutan untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip *good governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibidapo-Obe (2013) melihat *e-government* sebagai penggunaan teknologi Web 2.0, baik secara internal (intranet) dan eksternal (internet), untuk meningkatkan kolaborasi dan transparansi dan efisiensi. Sedangkan penelitian Joy Ugwu, dan Obiora (2016) serta penelitian (Nam, 2014). Bahwa *E-government* sebagai penggunaan komputer dan Internet oleh pemerintah teknologi informasi dan komunikasi untuk menyampaikan informasi dan layanan kepada warga, bisnis, dan pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan penelitian Reza Khodaei Mahmoodia dan Sadegheh Hosseinzadeh Nojedehb (2016) bahwa *e-government* meningkatkan kepuasan pengguna, mengurangi waktu melakukan berbagai hal, meningkatkan efektivitas, meningkatkan layanan purna jual dengan biaya

yang lebih rendah, meningkatkan informasi layanan, meningkatkan tingkat kepercayaan dalam menyelidiki permintaan dan layanan, meningkatkan kecepatan uang tunai pembayaran, memfasilitasi layanan yang diterima, membangun komunikasi dengan pengguna dan meningkatkan kualitas layanan.

Selanjutnya hasil pengujian Joy Ugwu dan Obiora, (2016), Studi ini mengungkapkan bahwa *E-Government* memiliki pengaruh positif yang kuat pada pemberian layanan dengan meningkatkan kinerja pekerja. Ini karena penggunaan TIK dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan mengurangi pemborosan waktu, keterlambatan dan kesalahan pada bagian pekerja dalam pelaksanaan tugasnya.

Sedangkan hasil penelitian Suzan Darwazeh (2016) pengaruh penerapan *e-government* dengan dimensinya (pengurangan biaya, efisiensi SDM, transparansi, dan kualitas layanan) pada kinerja pekerjaan dengan dimensinya (penyelesaian tugas, kesetiaan pekerjaan dan kepatuhan staf). bahwa ada efek nyata dari penerapan *e-government* pada kinerja staf, kepatuhan pegawai dengan peraturan dan instruksi, dan transaksi dicirikan oleh akurasi dan kualitas tidak seperti situasi di masa lalu.

Dalam penerapan *e-government* suatu instansi pemerintah tak lepas dari pengaruh peranan pegawai yang ada di instansi tersebut, sehingga akan terdapat korelasi antara penerapan *e-government* terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan tersebut. Yang mana dalam hal ini, kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan *e-government* tersebut.

Hal ini pun sesuai dengan salah satu konsep *e-government* itu sendiri yaitu “*Government to employees* : pada akhirnya, aplikasi *e-government* juga diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai atau pegawai pemerintahan yang bekerja disejumlah instansi sebagai pelayan masyarakat” (Indrajit, 2006:41). Dengan pernyataan tersebut, terdapat keterkaitan antara penerapan *e-government* terhadap kinerja pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kepada masyarakat. Dimana kinerja pegawai pemerintahan merupakan subjek dari proses penyelenggaraan pemerintahan itu sendiri.

Untuk dapat memulai *e-government*, tentu saja tidak menunggu seluruh Pegawai dan masyarakatnya siap. Dengan perencanaan yang matang, pemerintah telah mulai memikirkan inisiatif pelaksanaan *e-government* dari mulai tahapan yang paling sederhana sekalipun. Menurut (Dharma, 2003:355) terdapat 3 dimensi kinerja yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Joy Ugwu dan Obiora, (2016), Reza Khodae Mahmoodia dan Sadegheh Hosseinzadeh Nojedehb (2016) hanya menekankan kinerja dari sudut pandang budaya dan infrastruktur sehingga belum membahas kualitas SDM secara keseluruhan, sedangkan penelitian yang dilakukan Suzan Darwazeh (2016) dan Dharma (2003) masih sebatas pendidikan dan budaya dalam meningkatkan kinerja pemerintahan yang berbasis *e-government*.

Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dimana penelitian yang dilakukan oleh Joy Ugwu dan Obiora, (2016), Reza Khodae Mahmoodia dan Sadegheh Hosseinzadeh Nojedeheb (2016), Suzan Darwazeh (2016) dan Dharma (2003) belum melihat faktor penghambat kinerja ketika menerapkan berbasis *e-government*.

Berdasarkan data diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Pemerintah Kabupaten Rembang dengan judul **“Pengaruh *E-Government* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Dengan Infrastruktur sebagai Variabel Intervening”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dalam penerapan *e-government* suatu instansi pemerintah tak lepas dari pengaruh peranan pegawai yang ada di instansi tersebut, sehingga akan terdapat korelasi antara penerapan *e-government* terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan tersebut. Yang mana dalam hal ini, kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan *e-government* tersebut. Hal ini pun sesuai dengan salah satu konsep *e-government* itu sendiri.

Berdasarkan kenyataan di lapangan seperti tersebut di atas, maka masalah yang mendasar dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: “bagaimana pengaruh penerapan *E-Government* dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah dengan infrastruktur sebagai variabel intervening”. Berdasarkan pertimbangan ini maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap pegawai?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap pegawai?
4. Bagaimana pengaruh infrastruktur terhadap pegawai?
5. Bagaimana pengaruh budaya terhadap infrastruktur?
6. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap infrastruktur?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap infrastruktur?
8. Bagaimana pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai melalui infrastruktur sebagai variabel *intervening*?
9. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai melalui infrastruktur sebagai variabel *intervening*?
10. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui infrastruktur sebagai variabel *intervening*?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh infrastruktur terhadap kinerja pegawai
5. Menganalisis pengaruh budaya terhadap infrastruktur
6. Menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap infrastruktur

7. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap infrastruktur
8. Menganalisis pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai melalui infrastruktur sebagai variabel *intervening*
9. Menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai melalui infrastruktur sebagai variabel *intervening*
10. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui infrastruktur sebagai variabel *intervening*?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu Manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia. Seperti apa yang telah dijelaskan pada penelitian di atas, dari hasil penelitian ini nantinya dapat diketahui apakah teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli mengenai pengaruh Penerapan *E-Government* terbukti relevan atau tidak pada meningkatkan kinerja organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang sehingga ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia akan terus berkembang secara dinamis.

2. Manfaat Instiusional

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten

Rembang dalam mempertimbangkan berbagai aspek penting untuk meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan tambahan informasi kepada Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang tentang kajian budaya, kualitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pemerintah daerah dan ujungnya adalah untuk peningkatan kinerja organisasi.

