# BAB I

# PENDAHULUAN

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Indonesia adalah negara yang menganut sistem demokrasi yang diamanahkan dalam UUD 1945. Penerapan otonomi daerah di Indonesia dimaksudkan untuk memberikan kekuasakan kepada daerah otonom yang memiliki kewajiban mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut aspirasi masyarakat untuk meningkatkan produktifitas daerah. Sesuai dengan UU no.32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, bahwa setiap pemerintah daerah diberi kesempatan dalam melaksanakan kewenangan yang menjadi hak daerah. Maju atau tidaknya suatu daerah sangat ditentukan oleh kemampuan dan kemauan pemerintah daerah untuk melaksanakan otonomi daerah dengan baik. Pemerintah daerah dapat mengeksplor keunggulan daerahnya dalam rangka pembangunan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Kinerja keuangan daerah merupakan salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk melihat kemampuan daerah dalam menjalankan otonomi daerah Halim (2012:232). Pengukuran kinerja bertujuan untuk mengomunikasikan strategi dengan baik, indikator ketercapaian kinerja keuangan dan non-keuangan, menginformasikan manajer dalam pengambilan keputusan. mengukur tingkat kepuasan individual dan kelompok secara rasional (Mardiasmo, 2009).

Pengukuran kinerja staf pengelola keuangan merupakan gambaran penting mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya organisasi yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik contohnya peraturan, informasi, dan kebijakan. Kinerja staf menunjukkan efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. (Wibowo 2014 : 7).

 Kinerja bisa digunakan sebagai ukuran keberhasilan aktivitas dari suatu kegiatan selama periode tertentu (Azhar, 2008). Analisis kinerja keuangan pemerintah daerah hakikatnya tidak hanya sebagai bentuk pengendalian, namun juga membantu semua pengguna laporan keuangan pemerintah daerah termasuk masyarakat untuk dapat mengevaluasi kinerja pemerintah daerah.

Fungsi utama dari kinerja pemerintah adalah mengabdi pada masyarakat dan pada kepentingan umum dengan alat perlengkapannya yang ada. Dalam melayani kepentingan umum kinerja pemerintah sebagai abdi, bukan sebaliknya mencari keuntungan atau mengutamakan kepentingan pribadi atau golongan. kinerja pemerintah harus menjadi saluran dan jembatan pengabdi dalam melaksanakan kepentingan umum dan penuh dedikasi dan loyalitas, bukan sebaliknya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya kinerja pemerintah harus tanggap terhadap perubahan yang setiap saat terjadi di kalangan masyarakat, bangsa dan negara.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Setiap kinerja karyawan perlu menyadari tujuan negara dan sadar akan masyarkat, bangsa dan negara.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan suatu organisasi atau lembaga pemerintah begitu juga sebaliknya ketika sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu organisasi atau lembaga pemerintah. Dalam hal ini, manusia sebagai motor penggerak sebuah lembaga pemerintah dalam membangun lembaga kepemerintahan yang sukses. Mereka membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi, dan mencapai tujuan lembaga pemerintah . Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang baik, sehingga diperlukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Salah satu sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi yaitu karyawan.

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012). Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu lembaga, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas lembaga tidak akan terlaksana. Karyawan pemerintah daerah harus memiliki kemampuan maksimal dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di daerahnya. Pemerintah daerah baik secara individu, kelompok maupun kelembagaan berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dalam meningkatkan kinerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2014:133) yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja.

Dilihat dari pencapaian kinerja oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat yang kini sudah berusia satu dekade masih banyak yang harus diperbaiki dalam berbagai aspek. Menurut Mahsun (2006:77) ada 5 aspek yang harus dipenuhi dan diperbaiki dalam kinerja pemerintahan yaitu “masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak”. Kinerja pemerintah daerah adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan selama periode tertentu dalam mewujudkan visi , misi, tujuan dan sasaran yang sudah direncanakan sebelumnya serta mematuhi aturan yang berlaku.”

Dengan adanya fenomena yang terjadi di bagian staf kinerja pengelola keuangan di kantor pemerintahan Kab. Bandung Barat yang berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan yaitu kinerja Kabupaten Bandung Barat yang masih lalai.

 Menurut sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Bandung Barat (KBB), Wahyu Diguna menjelaskan dan memerintahkan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) atau PNS di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk melakukan percepatan dalam mewujudkan program 100 hari kerja Bupati dan Wakil Bupati Bandung Barat. Salah satunya, soal tingkat penyerapan anggaran yang harus lebih dimaksimalkan serta direalisasikan sesuai dengan perencanaan.

Menurutnya, dalam rangka mendukung Visi Bandung Barat yakni AKUR (Aspiratif, Kreatif, Unggul dan Religius), setiap SKPD harus membuat strategi yang matang agar perencanaan bisa terlaksana dengan baik. Hal ini menjelang akan turunnya anggaran perubahan tahun 2018, setiap program harus bisa berjalan dengan baik dan tepat sasaran sesuai jargon Bandung Barat “Lumpat” harus diterjemahkan dengan aksi kinerja yang cepat dengan mengikuti aturan yang benar. Dalam mewujudkan jargon itu, tidak terlepas dari kualitas SDM yang dimiliki serta memiliki integritas yang memadai. Termasuk soal sikap disiplin ASN yang setiap saat harus ditingkatkan.

Dengan begitu segala apa yang diinginkan oleh pimpinan dapat terwujud dengan baik. Sebaliknya, bila masing-masing SKPD tidak memiliki keinginan untuk bergerak cepat atau “Lumpat” maka, konsekuensi yang akan diterima yakni pejabat tersebut akan di “parkir”. Itu sudah menjadi sebuah aturan, kalau tidak mampu bekerja dengan baik siap-siap di parkir dari jabatannya. Beberapa program yang harus terlaksana dalam program 100 hari kerja di antaranya, peningkatan pelayanan publik seperti pembuatan administrasi kependudukan (adminduk), pembangunan infrastruktur jalan, pelayanan puskesmas 24 jam, *launching* sekolah model, *launching* terpadu pelayanan kemiskinan dan beberapa program lainnya. Hal itu untuk menunaikan janji politik Bupati dan Wakil Bupati kepada masyarakat.

Selain itu juga sebagai cara untuk mengajak seluruh SKPD agar lebih fokus dalam membuat perencanaan serta aksi nyata dalam mewujudkan program tersebut. Dari mulai jabatan sekda, staf ahli, asisten, kepala SKPD hingga aparat pemerintah terbawah seperti desa harus bersinergi merealisasikan apa yang menjadi visi dari AKUR.

<https://pasundanekspres.co/2018/10/pns-diminta-lakukan-akselerasi-serapananggaran/>

Dari fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dinas pemerintah Kab. Bandung Barat dinilai belum optimal, hal ini dilihat bahwa belum tercapainya dimensi perencanaan, contohnya belum dapat menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen. Selain itu belum tercapainya kualitas atau kuantitas kerja, contohnya belum dapat menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga belum tercapainya hasil yang diharapkan dan belum dapat menangani berbagai tanggung jawab secara efektif dengan maksimal. Sehingga berdampak pada kualitas kinerja karyawan yang kurang maksimal di wilayah pemerintah Kabupaten Bandung Barat.

Agar kinerja karyawan pada suatu pemerintah daerah atau lembaga bisa tercapai dengan maksimal terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu *knowledge sharing.* Jika dikaitkan *knowledge sharing* dengan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Seorang karyawan tidak akan dapat mencerminkan kinerja yang baik bila tidak mempunyai kemampuan, motivasi dan peluang untuk berprestasi. Oleh karena itu, *knowledge sharing* sangat berperan penting terhadap kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

*Knowledge sharing* merupakan pembentukan budaya organisasi saling berbagi pengetahuan diantara semua anggota organisasi. Dalam setiap karyawan, *knowledge sharing* memegang peranan penting untuk keberhasilan perusahaan. Menurut (Lumbantobing 2011:24) *Knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. Salah satu tujuan *knowledge sharing* yaitu *knowledge sharing* dapat meningkatkan motivasi pekerja dan saling meningkatkan sistem informasi akuntansi agar lebih baik. Penilaian tentang kinerja individu staf atau karyawan semakin penting ketika suatu organisasi atau lembaga akan melakukan reposisi staf atau karyawan.

Dengan hal diatas tersebut mengisyaratkan bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah kebutuhan bagi setiap organisasi untuk mempertahankan entitas bisnis. Hal ini berlaku bagi setiap entitas bisnis baik pemerintah maupun swasta, tidak terkecuali contohnya pada suatu lembaga pemerintah Kota Bandung.

Tidak banyak organisasi yang mengetahui dan sadar bahwa terdapat potensi pengetahuan tersembunyi di dalam organisasi. Hasil riset Delphi Group menunjukkan bahwa pengetahuan atau *knowledge* dalam organisasi, 42% di pikiran karyawan , 26% dalam dokumen kertas, 20% dalam dokumen elektronik, 12% dalam *knowledge-base* elektronik. Berdasarkan hasil riset ini, 42 % pengetahuan yang masih berada di pikiran atau otak masing-masing individu perlu mendapatkan ruang untuk dikomunikasikan kepada orang lain, seharusnya keunggulan ini tidak hanya untuk menambah pengetahuan atau informasi orang tersebut, tetapi juga untuk mendorong lahirnya ide atau gagasan baru untuk menciptakan produk atau sistem baru dan juga melakukan perbaikan pada produk atau sistem yang lama. Tetapi sampai saat ini belum ada kepedulian untuk saling mengkomunikasikan pengetahuan baru yang dimiliki karyawan.

 (http://berita-makassar/19-4-2015knowledge-management-km-dalam-organisasi-publik)

Pekerjaan tidak bisa dikerjakan bila tanpa ada panduan yang tepat dan sasaran yang pasti. Pengetahuan yang melekat pada anggota suatu organisasi juga perlu diuji, diakuisi, ditransfer, dan penggunaan kembali pengetahuan untuk diaktualkan dalam bentuk produk atau jasa yang inovativ. Untuk mencapai visi misinya lembaga harus memiliki kemampuan mengelola pengetahuan yang dimilikinya dengan baik agar dapat bersaing dengan organisasi lain, salah satu cara adalah dengan menggunakan atau menerapkan *knowledge sharing.* Seperti halnya fonemena yang terjadi di Kota Bandung.

Gubernur Jawa Barat (Jabar) M Ridwan Kamil atau Emil mengatakan, Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jabar akan menerapkan aplikasi e-RK (*electronic*-Remunerasi Kinerja atau Remunerasi Kinerja Elektronik). Gubernur Emil, seusai memberikan paparan terkait Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) dan Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengatakan aplikasi ini mewajibkan setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemdaprov Jabar untuk mengisi laporan harian terkait tugas yang telah dikerjakannya. Aturan ini dilakukan berdasarkan hasil survei Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) Republik Indonesia yang menyebutkan sekitar 20 persen ASN di Jawa Barat masih belum memahami Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) yang harus dikerjakan. Hal itu, dinilai sangat menghambat birokrasi aparatur dan memperlambat kinerja sehingga berdampak pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat.

Merespon terhadap survei nasional itu, salah satunya dengan memulai yang namanya aplikasi e-RK, aplikasi yang harus diisi oleh PNS setiap hari kerja. Apa yang diisi, apa yang dikerjakan, nyambung tidak terhadap Tupoksinya, kemudian memberikan bukti lampiran. Orang malas pasti tidak bisa mengisi, karena tidak tahu apa yang harus dideskripsikan. e-RK ini memiliki akumulasi poin dan poin ini nantinya akan berimbas pada Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang akan diterima masing-masing ASN.

Sementara itu Sekretaris Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan Kemenpan RB RI mengatakan hasil survei dilakukan pihaknya, rata-rata 20 persen ASN Jabar belum memahami Tupoksi masing-masing. Hasil survei yang akan dilakukan tahun ini akan menunjukkan perubahan positif yang signifikan. Dia mengatakan bahwa rekomendasi Kemenpan RB pada tahun lalu adalah imbauan kepada para atasan langsung untuk membimbing bawahannya terkait Tupoksi, cara kerja, hingga ukuran keberhasilan yang ditentukan. Secara garis besar kondisi tahun lalu di Jawa Barat, baik provinsi maupun kabupaten/ kota, rata-rata sekitar 20 persen pegawai belum memahami apa yang harus dia kerjakan sehari-hari. Harapannya, survei yang akan kami lakukan di tahun ini akan memberi hasil yang lebih baik. Beberapa rekomendasi yang lalu adalah meminta setiap atasan langsung *me-refresh* setiap bawahannya tentang tugas-tugas yang bersangkutan, sehingga mereka tahu apa yang harus dikerjakan, untuk apa dia bekerja, dan apa ukuran keberhasilannya.

<https://www.ayobandung.com/read/2019/10/02/65622/optimalisasikan-kinerja-asn-pemprov-jabar-bakal-terapkan-e-rk>

Dari fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* di Kota Bandung dinilai kurang maksimal, hal ini dilihat bahwa belum tercapainya dimensi *knowledge*, contohnya belum dapat berbagi pengetahuan baik secara lisan, tertulis dan artikulasi. Selain itu belum dapat berbagi pengetahuan yang ditransfer didalam organisasi antara pemberi sumber dan penerima pengetahuan.

Untuk mendukung agar tujuan *knowledge sharing* dapat tercapai pada lembaga pemerintah perlu adanya dukungan sistem teknologi informasi ,elektronik dan komunikasi yang berbasis internet guna untuk mendukung tercapainya *knowledge sharing* di pemerintah daerah seperti yang akan digunakan yaitu e-RK (*electronic*-Remunerasi Kinerja atau Remunerasi Kinerja Elektronik) guna untuk mempermudah pekerjaan karyawan .

Dengan seiring berkembangnya teknologi komunikasi dan informasi beragam inovasi muncul dalam berbagai kegiatan masyarakat seluruh dunia, termasuk di negara Indonesia. Banyak sekali ide-ide baru dituangkan dalam kemudahan kegiatan manusia, salah satunya adalah sistem pelayanan publik elektronik yang sekarang ini gencar-gencarnya sedang mengalami perkembangan yang sangat pesat. Di Indonesia sendiri penerapan *E-Government* sudah di implementasikan dalam berbagai macam bentuk misalnya saja E-KTP, E-SAMSAT, E-PASSPORT dan lain sebagainya.

*E-Government* sendiri berkaitan erat dengan penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah yang mempunyai kemampuan untuk mengakomodir kebutuhan masyarakat. Penerapan teknologi dalam pemerintahan mempunyai tujuan yang sangat beragam, diataranya adalah: pemberian layanan pemerintahan yang lebih baik kepada masyarakat, peningkatan interaksi dengan dunia usaha dan industri, pemberdayaan masyarakat melalui akses informasi, atau manajemen pemerintahan yang lebih efisien. Hasil yang diharapkan dapat berupa pengurangan korupsi, peningkatan transparansi, peningkatan kenyamanan, pertambahan pendapatan dan pengurangan biaya.

Untuk meningkatkan suatu mutu layanan publik, dengan melalui pemanfaatan sebuah teknologi informasi dan juga sebuah komunikasi dalam suatu

proses penyelenggaraan pemerintah daerah supaya dapat terbentuk kepemerintahan yang bersih, transparan, dan juga supaya dapat menjawab tuntutan perubahan secara efektif dan efesien. Karena sekarang ini pemerintah sudah menerapkan otonomi daerah satu dekade lebih, maka sudah waktunya pemerintah daerah memberikan pelayanan dan perijinan dengan trasnparan dengan mengacu pada sistem *E-government.*

Oleh sebab itu adanya tuntutan pelayanan publik yang dapat memenuhi kepentingan bersama, dan terfasilitasinya partisipasi masyarakat terhadap proses kebijakan pemerintah, serta efektivitas kerja pemerintah menjadi sangat penting dan butuh perhatian pemerintah. Karena pada kenyataannya kualitas pelayanan publik masih butuh perbaikan dan peningkatan dalam kualitas pelayanannya. Salah satu bentuk perubahan yang harus dilakukan yaitu terkait penerapan sebuah sitem informasi untuk menampung aspirasi masyarakat terkait dengan tuntutan transparansi, partisipasi dan akuntabilitas pemerintah. Dengan adanya sebuah sistem informasi yang diterapkan di instansi pemerintah maka masyarakat akan dengan mudah mengakses informasi terkait dengan kegiatan pelayanan yang diberikan pemerintah seperti informasi kebijakan pemerintah, program yang akan dan telah dilaksanakan oleh pemerintah. Hal ini menjadi pendorong pelaksanaan penerapan *Electronic Government* sebagai sistem yang memanfaatkan teknologi informasi di pemerintahan.

Manfaat sistem *e-government* sendiri menurut instruksi Presiden No.3 Tahun 2003 yaitu meningkatkan efisiensi, efektifitas, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam instruksi Presiden, penerapan sistem *e-government* diinstruksikan kepada seluruh entitas pemerintahan. Maka selain Pemerintah Pusat, semua Pemerintah Daerah juga ikut berlomba memberikan pelayanan perijinan yang lebih transparan dengan menerapkan sistem *e-government* tersebut. Begitu pula dengan Kabupaten Bandung Barat, turut menerapkan sistem *e-government*. Adapun penerapan *e-government* sendiri di Kabupaten Bandung Barat merupakan sebuah indikator yang dicapai dalam urusan komunikasi dan informatika yaitu adanya kepemilikan website Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, faktor yang mempengaruhi keberhasilan

*knowledge sharing* adalah manusia, organisasi dan teknologi informasi. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Asep Fajar Firmansyah Iwa Airlangga (2012) mengenai “Pengaruh *E-Government* terhadap Kemampuan *Knowledge Sharing* Pemerintah”, Resti Syafitri Andra Hamidah Nayati Utami (2018) mengenai “Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan”, Toni Heryana dan Sari Kartika Dewi (2013) mengenai “Pengaruh Penerapan *E-governmen*t terhadap Pelaksanaan Tata Kelola Pemerintah”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH E-GOVERNMENT TERHADAP KNOWLEDGE SHARING DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA STAF PENGELOLA KEUANGAN (Survey Pada Dinas- Dinas di Wilayah Pemerintah Kabupaten Bandung Barat)”.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka

penulis merumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *e-government* di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana *knowledge sharing* di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana kinerja staf pengelola keuangan di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
4. Seberapa besar pengaruh *e-government* terhadap *knowledge Sharing*.
5. Seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja staf pengelola keuangan di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
6. Seberapa besar pengaruh *e-government* terhadap kinerja staf pengelola keuangan di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
7. Seberapa besar pengaruh *e-government* terhadap kinerja staf pengelola keuangan melalui *knowledge sharing* dipemerintah Kabupaten Bandung Barat.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, maka penulis menetapkan tujuan

penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *e-government* Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *knowledge sharing* Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja staf pengelola keuangan dipemerintah Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *e-government* terhadap *knowledge sharing* dipemerintah Kabupaten Bandung Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja staf pengelola keuangan di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *e-government* terhadap kinerja staf pengelola keuangan di pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *e-government* terhadap kinerja staf pengelola keuangan melalui *knowledge sharing* dipemerintah Kabupeten Bandung.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain sebagai berikut:

### 1.4.1 Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang akuntansi khususnya pada materi Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

### 1.4.2 Kegunaan praktis

1. Bagi penulis

Penulis berharap dapat memperoleh pengalaman guna mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, dapat mempelajari dan membandingkan antara teori yang di dapat penulis selama perkuliahan dan membandingkannya dengan keadaan di lapangan, serta membantu penulis untuk memperoleh gambaran dunia kerja yang nantinya akan berguna untuk mahasiswa, dan dapat menyesuaikan diri dengan dunia kerja.

1. Bagi pemerintah daerah

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam ilmu ekonomi khususnya akuntansi bagi pemerintah daerah berkaitan dengan *e-government*, *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagai salah satu alat untuk mendapatkan masukan dalam pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, serta bahan evaluasi yang diterapkan dan digunakan sehingga dapat menyesuaikan perkembangan dunia usaha dan profesi.

1. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian.

## 1.5 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakn di pemerintah Kab. Bandung Barat Jl. Raya Padalarang - Cisarua Km. 2 Ds. Mekarsari Kec. Ngamprah Kab. Bandung Barat 40552 Jawa Barat – Indonesia.