PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

GILANG RENALDI
NIM. B1021171132

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

(2022)

PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

Oleh:

GILANG RENALDI

NIM. B1021171132

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

(2022)

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama	: Gilang Renaldi
NIM	: B1021171132
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi	: Pengaruh Iklim Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian – bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar – benarnya.

Pontianak, 1 Agustus 2022

Gilang Renaldi

NIM. B1021171132

LEMBAR PERTANGGUNGJAWABAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Gilang Renaldi
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:

Judul Skripsi :

Pengaruh Iklim Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat.

Menyatakan bahwa hasil skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 1 Agustus 2022

Gilang Renaldi
B1021171132

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Penanggung Jawab Yuridis



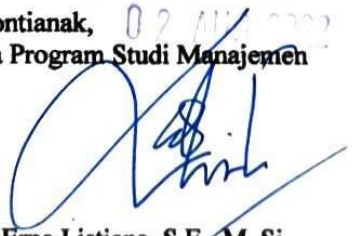
GILANG RENALDI
B1021171132

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 12 Juli 2022

No.	Majelis Penguji	Nama/Nip	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1	Ketua Penguji	Dr. Wenny Pebrianti, SE,M.Sc.	29/07/2022	
		198502072006042001		
2	Penguji 1	Dr. Nurul Komari, SE. M.P.	28/07/2022	
		196005191987032002		
3	Penguji 2	Dr. Sulistiowati, SE. M.Si.	25/07/2022	
		197904072002122003		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 02 AUG 2022
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Erna Listiana, S.E., M. Si
NIP. 19740725 199802 2 001

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. Atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Iklim Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat"**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen dan sebagai perwujudan dari ilmu yang diperoleh dalam menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

Penulis menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini berlangsung, banyak sekali pihak – pihak yang turut berkontribusi dan memotivasi. Maka dari itu izinkan penulis untuk memberikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada pihak – pihak berikut :

1. Kedua Orang Tua penulis yang tercinta, Ibunda Dewi Parama Agustanti dan Ayahanda Darmawadi yang selalu memberi dukungan, motivasi, arahan serta bimbingan selama perkuliahan kepada penulis dengan sepenuh hati. Terima kasih banyak untuk semua yang telah diberikan kepada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, SH., M.Si, selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Heriyadi, S.E., ME, P.hD, Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Ibu Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

7. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan arahan, masukan, motivasi serta ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan maupun selama proses pembuatan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Nurul Komari, S.E., M.P selaku Dosen Penguji 1 dan Ibu Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si selaku Dosen Penguji 2 yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan ilmu, saran dan kritikan untuk penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
10. Para Staf Akademik, Tata Usaha dan Staf Perpustakaan serta semua karyawan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai penyelesaian skripsi ini.
11. Kepala Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat beserta seluruh jajaran Staf yang telah membantu banyak dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teruntuk Saudara penulis, Wanda dan Rendy Febriansyah, S.T. yang telah banyak membantu selama perkuliahan saya baik berupa pencerahan, arahan maupun materil.
13. Untuk orang yang istimewa yaitu Calon Istri Saya Tri Maharani Katrin yang selalu setia menemani, memberikan kepercayaan dan dukungan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Sahabat – sahabat dari Maknyoss Official (Rally, Yoga, Abi, Rapel, Fiqih, Defry, Fathir, Asep, Kris, Alif, Fayyad, Farhat, Bayu, Wandi, Komang, Iqbal, Nendi, Man, Ipung, Fahrizal dan Galuh) yang telah menemani dan memberikan tempat untuk bercanda gurau kepada penulis dari SMA hingga saat ini.
15. Sahabat – sahabat masa kecil, Iwan, Reza dan Adit yang telah banyak membantu serta menghibur selama proses pengerjaan skripsi ini.

16. Sahabat – sahabat dari AMG (Muslim, Syahrul, Fajar, Dhendy, Duta, Rifky dan Ery) yang selalu membersamai dan saling membantu dalam pengerjaan skripsi ini dan telah menghibur penulis disaat penat mengerjakan skripsi dengan bermain *Mobile Legend.*
17. Teman – teman Himpunan Mahasiswa Manajemen periode 2018/2019 hingga 2019/2020 yang telah menemani dan memberikan pengalaman yang tidak bisa dilupakan selama awal perkuliahan hingga saat ini.
18. Teman – teman manajemen kelas D angkatan 2017 dan semua teman angkatan 2017.
19. Teruntuk semua orang yang selalu menanyakan tentang kelulusan daripada penulis yang setiap saat membuat penulis termotivasi untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
20. Untuk semua pihak yang hadir di hidup penulis yang membantu dan memudahkan segala urusan penulis selama proses pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
21. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than i receive, I wanna thank me for tryna do more right than wrong, I wanna thank me for jus being me at all times.*

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang akan membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, 1 Agustus 2022

Gilang Renaldi
B1021171132

PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Gilang Renaldi

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi begitu dibutuhkan dan menjadi salah satu faktor keberhasilan organisasi. Kualitas sumber daya manusia dapat didasari pada kepuasannya dalam bekerja yang merujuk pada kinerjanya masing – masing. Bentuk persepsi dan karakteristik manusia yang berbeda – beda membutuhkan suatu iklim kerja yang membawa pada suasana yang menyenangkan serta keahlian dalam menguasai teknologi informasi. Pada era saat ini teknologi informasi menjadi alat kerja dalam membantu berbagai program kerja organisasi khususnya pada instansi pemerintahan yang menyediakan layanan untuk masyarakat. Pegawai sebagai sumber daya manusia dituntut untuk mampu memberikan kontribusi yang positif dalam pelaksanaan kegiatan organisasi dengan cepat, tepat dan akurat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Iklim Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat. Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat dengan sampel yakni seluruh populasi yang berjumlah 36 orang. Pengujian dilakukan dengan menganalisis hasil uji statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, *path analysis*/ analisis jalur dan uji hipotesis menggunakan *SPSS* versi 23. Hasil penelitian menunjukkan; Iklim Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; Iklim Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; dan Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh Iklim Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Iklim Kerja, Penguasaan Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

THE EFFECT OF WORK CLIMATE AND MASTERY OF INFORMATION TECHNOLOGY ON JOB SATISFACTION AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE GOVERMENT BUREAU OF THE GOVERNOR OF WEST KALIMANTAN PROVINCE

Gilang Renaldi

ABSTRACT

Human resources who have an important role in achieving organizational goals are needed and become one of the success factors of the organization. The quality of human resources can be based on their satisfaction at work which refers to their respective performances. Different forms of perception and human characteristics require a work climate that leads to a pleasant atmosphere and expertise in mastering information technology. In the current era, information technology has become a work tool in helping various organizational work programs, especially in government agencies that provide services to the community. Employees as human resources are required to be able to make a positive contribution in the implementation of organizational activities quickly, precisely and accurately. The purpose of this study was to analyze the effect of Work Climate and Mastery of Information Technology on Job Satisfaction and its impact on Employee Performance at the Government Bureau of the Governor's Office of West Kalimantan Province. The form of this research is quantitative research. The population in this study were all employees of the Government Bureau of the Governor's Office of West Kalimantan Province with a sample of the entire population of 36 people. The test was carried out by analyzing the results of descriptive statistical tests, instrument testing, classical assumption tests, path analysis and hypothesis testing by using SPSS version 23. The results showed; Work Climate and Mastery of Information Technology have a positive and significant effect on Job Satisfaction; Work Climate and Mastery of Information Technology have a positive and significant impact on Employee Performance; Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; and Job Satisfaction acts as a variable that mediates the effect of Work Climate and Mastery of Information Technology on Employee Performance.

Keywords : *Work Climate, Mastery of Information Technology, Job Satisfaction and Employee Performance*

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN BARAT

1. Latar Belakang

Salah satu bagian yang tidak dapat diabaikan dari realitas saat ini adalah munculnya berbagai organisasi – organisasi yang berkembang hampir di setiap ruang kehidupan sosial masyarakat dalam sistem dan tata kelola yang beragam. Dalam konteks ini yang menjalankan suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kualitas dari sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi jika kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Iklim kerja yang kondusif erat kaitannya dengan kepuasan kerja melalui persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri. Iklim kerja yang menyenangkan, harmonis, aman dan kondusif memungkinkan seseorang untuk bekerja secara optimal. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki karakteristik dan kepribadian yang berbeda – beda. Pada instansi pemerintahan, teknologi informasi menjadi salah satu bentuk keseharian para pegawai dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan, apalagi didukung dengan fasilitas teknologi informasi yang canggih seperti perangkat keras (*hardware)* dan perangkat lunak (*software).* Namun dengan kecanggihan tersebut tentu diperlukan penguasaan dalam penggunaannya agar dapat memberikan *output* yang berkualitas.

Mengenai pemaparan sebelumnya maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang **"Pengaruh Iklim Kerja dan Penguasaan Teknologi informasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat".**

2. Rumusan Masalah

1. Apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
4. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?

6. Apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
7. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat.

4. Metode Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat dengan sampel yakni seluruh populasi yang berjumlah 36 orang. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer berupa penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian secara langsung dan data sekuncer diambil dari kepustakaan buku, jurnal, serta situs internet yang berkaitan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik angket yaitu berupa pertanyaan yang ditanggapi oleh responden, teknik observasi yaitu kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dan teknik studi pustaka yaitu pengumpulan data secara teoritis dengan mencari berbagai informasi. Pengujian dilakukan dengan menganalisis hasil uji statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, *path analysis/* analisis jalur dan uji hipotesis dengan menggunakan *SPSS* versi 23.

5. Hipotesis

H1 : Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4 : Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H6 : Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

H7 : Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

6. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan seluruh dalam kuesioner ini adalah valid dan reliabel. Untuk uji asumsi klasik data yang didapat terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear serta tidak terdapat korelasi pada variabel bebas. Berdasarkan hasil uji t dan uji analisis jalur bahwa ketujuh hipotesis diterima yaitu H1, H2, H3, H4, H5, H6 dan H7.

7. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim kerja dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh iklim kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Pihak instansi Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat diharapkan dapat lebih mengoptimal iklim kerja dan penguasaan teknologi informasi pada pegawai agar pegawai dapat merasa puas terhadap pekerjaannya yang dapat berdampak pada kinerja yang lebih baik.

DAFTAR ISI

Halaman

Judul i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
LEMBAR PERTANGGUNGJAWABAN iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
RINGKASAN SKRIPSI x
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 19
1.2.1. Pernyataan Masalah 19
1.2.2. Pertanyaan Masalah 24
1.3. Tujuan Penelitian 25
1.4. Kontribusi Penelitian 26
1.4.1. Kontribusi Teoritis 26
1.4.2. Kontribusi Praktis 27
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 27

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 33
2.1. Landasan Teori 33
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 33
2.1.2. Iklim Kerja 35
2.1.3. Penguasaan Teknologi Informasi 38
2.1.4. Kepuasan Kerja 44
2.1.5. Kinerja Pegawai 51
2.2. Kajian Empiris 56
2.3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian 69
2.3.1. Kerangka Konseptual 69
2.3.2. Hipotesis Penelitian 70

BAB III METODE PENELITIAN 78

3.1. Bentuk Penelitian 78
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian 79
3.3. Data 79
3.3.1. Sumber dan Jenis Data 79
3.4. Teknik Pengumpulan Data 79
3.5. Populasi Dan Sampel 80
3.5.1. Populasi 80
3.5.2. Sampel 81
3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 81
3.6.1. Variabel Penelitian 81
3.6.2. Definisi Operasional 82
3.7. Metode Analisis Data 91
3.7.1. Statistik Deskriptif 91
3.7.2. Uji Instrumen 93
3.7.3. Uji Asumsi Klasik 95
3.7.4. *Path Analysis* (Analisis Jalur) 96
3.7.5. Uji Hipotesis 98

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 101
4.1. Persebaran Kuesioner 101
4.2. Karakteristik Responden 101
4.2.1. Karakteristik Responden Menurut Umur 101
4.2.2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 103
4.2.3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir 103
4.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian 104
4.3.1. Tanggapan Responden Tentang Iklim Kerja 105
4.3.2. Tanggapan Responden Tentang Penguasaan Teknologi Informasi 106
4.3.3. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja 107
4.3.4. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai 109
4.4. Uji Instrumen Penelitian 110
4.4.1. Hasil Uji Validitas 110
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas 113
4.5. Uji Asumsi Klasik 114
4.5.1. Uji Normalitas 114
4.5.2. Uji Linearitas 116
4.5.3. Uji Multikolinieritas 117
4.5.4. Uji Heteroskedastisitas 120
4.6. *Path Analysis* (Analisis Jalur) 122
4.6.1. Analisis Jalur Sub-struktur Pertama 123
4.6.2. Analisis Jalur Sub-Struktur Kedua 124

4.7. Uji Hipotesis 126
4.7.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 126
4.7.2. Uji Kelayakan Model (Uji F) 130
4.7.3. Uji Parsial (Uji t) 131
4.8. Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung 135
4.9. Pembahasan.....137
4.9.1. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... 137
4.9.2. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja..... 138
4.9.3. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... 140
4.9.4. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai 142
4.9.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 143
4.9.6. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi 145
4.9.7. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi..... 146

BAB V PENUTUP..... 149
5.1. Kesimpulan 149
5.2. Rekomendasi.....150
5.2.1. Rekomendasi Kepada Instansi 150
5.2.2. Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya 151
5.3. Keterbatasan Penelitian.....151

DAFTAR PUSTAKA..... 153
LAMPIRAN 167

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1. Data Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat Bulan September Tahun 2021 2
Tabel 1. 2. Data Pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat (Bagian/ Sub Bagian, Jabatan, Golongan dan Jumlah Pegawai 30
Tabel 3. 1. Operasional Variabel Penelitian 82
Tabel 3. 2. Interpretasi Skor Penilaian 92
Tabel 3. 3. Klasifikasi Skor 93
Tabel 3. 4. Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2) 99
Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Menurut Umur 102
Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 103
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir 104
Tabel 4. 4. Tanggapan Responden Tentang Iklim Kerja 105
Tabel 4. 5. Tanggapan Responden Tentang Penguasaan Teknologi Informasi 106
Tabel 4. 6. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja 108
Tabel 4. 7. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai 109
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas 111
Tabel 4. 9. Hasil Uji Reliabilitas 113
Tabel 4. 10. Hasil Uji Normalitas Sub-struktur Pertama 115
Tabel 4. 11. Hasil Uji Normalitas Sub-struktur Kedua 115
Tabel 4. 12. Hasil Uji Linearitas Sub-struktur Pertama 116
Tabel 4. 13. Hasil Uji Linearitas Sub-struktur Kedua 117
Tabel 4. 14. Hasil Uji Multikolinieritas Sub-struktur Pertama 118
Tabel 4. 15. Hasil Uji Multikolinieritas Sub-struktur Kedua 119
Tabel 4. 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-struktur Pertama 120
Tabel 4. 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-struktur Kedua 121
Tabel 4. 18. Model Jalur Sub-struktur Pertama 123
Tabel 4. 19. Model Jalur Sub-struktur Kedua 125
Tabel 4. 20. Koefisien Determinasi Sub-struktur Pertama 127
Tabel 4. 21. Koefisien Determinasi Sub-struktur Kedua 128
Tabel 4. 22. Koefisien Determinasi Total 129
Tabel 4. 23. Hasil Uji Kelayakan Model Sub-struktur Pertama 130
Tabel 4. 24. Hasil Uji Kelayakan Model Sub-struktur Kedua 131
Tabel 4. 25. Hasil Uji T Sub-struktur Pertama 132
Tabel 4. 26. Hasil Uji T Sub-struktur Kedua 133
Tabel 4. 27. Jalur dan Pengujian Hipotesis 135
Tabel 4. 28. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung 136

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. 1. Teknologi Yang Digunakan Pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat Untuk Bekerja 17
Gambar 2. 1. Skema Kerangka Konseptual.....70
Gambar 3. 1. Analisis Jalur (*Path Analysis*).....97
Gambar 4. 1. Diagram Hasil Analisis Jalur Sub-struktur Pertama.....124
Gambar 4. 2. Diagram Hasil Analisis Jalur Sub-struktur Kedua.....126
Gambar 4. 3. Diagram Hasil Analisis Jalur.....134

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 167
Lampiran 2. Rekaptulasi Jawaban Responden 177
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas 184
Lampiran 4. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif 197
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik 199
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis)* 202
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis 203

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu bagian yang tidak dapat diabaikan dari realitas saat ini adalah munculnya berbagai organisasi – organisasi yang berkembang hampir di setiap ruang kehidupan sosial masyarakat dalam sistem dan tata kelola yang beragam. Dalam konteks ini yang menjalankan suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Bagi organisasi, sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan sebagai salah satu faktor keberhasilan organisasi. Menurut Rozarie (2017) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengemukakan bahwa kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya lainnya. Menurut Ibrahim Rihan (1998) dalam buku yang berjudul "*What is Human Resources Management?"* mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah fungsi dalam organisasi yang dirancang untuk memaksimalkan kinerja pegawai dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan yang strategis. Hal ini dapat disadari bahwa pentingnya sumber daya manusia sebagai aset organisasi dalam mengelola sumber daya yang ada dan memaksimalkannya sebaik mungkin, serta dapat memberikan kontribusi penuh terhadap amanah yang diberikan.

Mencapai keunggulan bersaing yang tinggi dan berkesinambungan, sebuah organisasi penting memiliki pihak pengelola salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu didalamnya Mondy & Martocchio (2016). Menurut Suryani dan John (2019) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif" mengatakan bahwa bagi suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan manusia dalam organisasi yang ikut berperan aktif dalam pencapaian tujuan yang

telah ditetapkan. Lebih lanjut bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsi – fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan yang berperan penting secara efektif dan efesien dalam menunjang tercapainya tujuan individu maupun organisasi. Pada konteks ini manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan efektifitas dan efesiensi serta tataran nilai – nilai individu yakni kesedian dan komitmen para pegawai dalam bekerja.

Mengenai kualitas sumber daya manusia yang unggul, tentu tidak lepas dari kepuasan kerja dan kinerja pegawai itu sendiri. Kualitas dari sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi jika kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna Koesmono (2005). Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah berupa hasil kerja berdasarkan kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang baik dengan etos kerja pasti akan dapat membantu organisasi untuk mendapatkan keuntungan dan sebaliknya, maka kinerja pegawai akan menimbulkan kerugian bagi organisasi Hadian (2018). Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat memiliki kinerja pegawai yang cukup baik. Hal ini dapat terlihat pada tabel 1.1 mengenai rekapan data kinerja pegawai bulan september 2021 sebagai berikut.

Tabel 1. 1

Data Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat Bulan September Tahun 2021.

NO	Deskripsi Ikhitisar Jabatan	Waktu Penyelesaian (Menit)	Presentase Kinerja
1	Melaksanakan Tugas Pengelola Barang Milik Negara	6600	90.91%

2	Menelaah Dan Menganalisa Data Dan Kebijakan Di Sub Bagian Urusan Pengembangan Otonomi Daerah	4950	68.18%
3	Mengumpul, Mengolah Dan Merumuskan Bahan Kebijakan Pemerintah Daerah	5940	81,82%
4	Menelaah Dan Menganalisa Data Di Bagian Administrasi Kepala Daerah	6270	86,36%
5	Menelaah Dan Menganalisa Data Dan Kebijakan Di Sub Bagian Evaluasi	6930	95,45%
6	Analis Pemerintahan Umum Dan Otonomi Daerah	7260	100%
7	Mengumpul, Mengolah Dan Merumuskan Bahan Kebijakan Pemerintah Daerah	7260	100%
8	Mengendalikan Pelaksanaan Kegiatan Sesuai Tugas Dan Fungsinya	5400	74,38%
9	Menelaah Dan Menganalisa Data Dan Kebijakan Di Bagian Pengembangan Otonomi Daerah Dan Penataan Urusan	6930	95,45%
10	Pengelola Keuangan	3960	54,54%
11	Melakukan Kegiatan Sistem Informasi Berbasis Komputer	7260	100%
12	Menelaah Dan Menganalisa Data Analisis Jabatan Di Lingkungan Biro Pemerintahan	4665	64,26%
13	Menyiapkan Bahan, Merumuskan Dan Mengkoordinasikan Kebijakan Pemerintah Daerah Di Bidang Kerjasama	6920	95,32%
14	Melakukan Kegiatan Analis Dan Penelaahan	4125	56,82%
15	Analis Kerjasama Lintas Sektor	5790	79,75%
16	Pranata Komputer	4950	68,18%

17	Penyusunan Rencana Kerja Sub Bagian Kerjasama	4890	67,36%
18	Mengumpul, Mengolah Dan Merumuskan Bahan Kebijakan Pemerintah Daerah Di Bidang Kerjasama	5160	71,07%
19	Melaksanakan Jabatan Fungsional	6930	95,45%
20	Melakukan Kegiatan Analis Dan Penelaahan Dalam Rangka Penyusunan Rekomendasi Di Bidang Kerjasama	7260	100%
21	Melaksanakan Urusan Dan Pelayanan Ketatausahaan	7260	100%
22	Penguasaan Ilmu Pengetahuan, Metodologi Dan Teknik Analis Di Bidang Penyelenggaraan Informasi Geospasial	7260	100%
23	Mengumpul, Mengolah Dan Merumuskan Bahan Kebijakan Pemerintah Daerah Di Bidang Administrasi	7260	100%
24	Menyiapkan Bahan, Merumuskan Dan Mengkoordinasikan Kebijakan Pemerintah Daerah Di Bidang Administrasi	7260	100%
25	Analis Pengembangan Potensi Daerah	4950	68,18%
26	Menelaah Dan Menganalisa Data Dan Kebijakan Di Bidang Fasilitas Penataan Wilayah	3630	50%
27	Mengumpul, Mengolah Dan Merumuskan Bahan Kebijakan Pemerintah Daerah Di Bidang Fasilitas Penataan Wilayah	4590	63,22%
28	Menelaah Dan Menganalisa Data Dan Kebijakan Pengembangan Wilayah Di Bagian	7260	100%

	Pemerintahan Umum		
29	Analis Pengembangan Wilayah	7260	100%
30	Mengelola Keuangan Administrasi Di Bagian Pemerintahan Umum	7260	100%
31	Kebendaharaan Umum	6930	95,45%
32	Analis Kerjasama Lintas Sektor	4665	64,26%
33	Kearsipan Dan Pelaksanaan Kegiatan	5790	79,75%
34	Melakukan Kegiatan Analis Dan Penelahaan Dalam Rangka Penyusunan Rekomendasi	6930	95,45%
35	Melaksanakan Kajian Dan Analisis Kebijakan	7260	100%
36	Memimpin Pelaksanaan Tugas	6585	90,7%
Rata – Rata Persentase Kinerja Pegawai			**84,78%**

Sumber: Data Internal Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Tabel 1.1 diatas memperlihatkan rekapan data kinerja pegawai pada bulan september 2021. Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa kinerja pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat secara keseluruhan memiliki persentase rata – rata 84,78%, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Menurut Bangun (2012) bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan – persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Dari hasil wawancara peneliti dengan 5 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka dikarenakan pekerjaan tersebut sesuai dengan keahlian mereka masing – masing. Namun dengan tugas yang begitu banyak membuat pegawai kadang terlambat dalam mengumpulkan tugas tepat waktu.

Menurut Anwar (2005) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sejalan pada penelitian terdahulu oleh Wahyuni, Idris & Noor (2013) bahwa secara parsial faktor motivasi kerja dan kemampuan

pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Siagian dalam wahyuni (2013) motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang dalam organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada 8 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang mereka tempati sudah sesuai dengan keahlian dan bidang masing – masing. Akan tetapi dukungan dari atasan masih belum optimal dikarenakan atasan sering mendapati dinas keluar kota. Hal ini membuat para pegawai merasa pekerjaan mereka kurang diawasi yang berakibat pegawai tidak terlalu terburu – buru dan bahkan ada yang menunda – nunda pekerjaan.

Faktor kemampuan menurut Robbins (2001) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut bahwa kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurutnya kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Adapun dimensi kemampuan intelektual menurut Robbins (2001) yakni kecerdasan numerik, yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat; pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lain; kecepatan perceptual, yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat; penalaran Induktif, yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu; penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen; visualisasi ruang, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seadainya posisinya dalam ruang diubah; ingatan, kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada 8 orang pegawai

Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat mengenai faktor intelektual bahwa kemampuan dalam berhitung masih terbilang kurang, dengan jumlah angka yang begitu besar membuat para pegawai membutuhkan alat bantu kalkulator dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun sebagian besar pegawai membuat laporan keuangan menggunakan aplikasi sistem informasi tanpa perlu melakukan perhitungan secara manual. Kedua tentang pemahaman verbal, bahwa pegawai merasa dalam memahami suatu konsep yang diberikan sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan tugas yang diberikan kepada mereka diarahkan secara jelas serta faktor pendidikan yang mendukung pegawai dalam memahami suatu bacaan. Ketiga mengenai kecepatan perceptual pegawai sudah sangat baik, dikarenakan tidak ada gangguan penglihatan pada pegawai. Keempat mengenai penalaran induktif bahwa pegawai dalam setiap rapat membahas tentang persoalan masalah yang terjadi yang kemudian memberikan jalan keluar. Hal ini membuktikan bahwa pegawai sudah sangat baik dalam menyelesaikan berbagai permasalahan. Kelima mengenai penalaran deduktif pegawai sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan saat rapat bagaimana pegawai menanggapi berbagai argumen pegawai menggunakan logika untuk dapat lebih memahami maksud dan tujuan. Namun beberapa pegawai masih terbilang cukup sulit dalam memahami dikarenakan faktor usia. Keenam mengenai visualisasi ruangan pegawai sudah sangat baik, pegawai merasa ruangan yang dirubah posisinya tidak menjadi masalah, hanya saja butuh penyesuaian dalam waktu dekat. Ketujuh mengenai ingatan bahwa beberapa pegawai yang berusia lanjutan cenderung memiliki ingatan yang cukup sulit dalam memberikan pengalaman terhadap pekerjaan mereka. Sehingga beberapa pekerjaan kadang mengalami keterlambatan. Dan untuk pegawai berusia muda masih tergolong aktif dalam hal ingatan. Hal ini berpotensi pada keterampilan mereka dalam melakukan berbagai pekerjaan dengan tepat waktu.

Kemampuan fisik menurut Robbins (2001) adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara

peneliti pada 8 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat mengenai faktor fisik bahwa pegawai yang berusia lanjutan cenderung memiliki stamina yang kurang baik ketimbang usia muda yang jauh lebih aktif. Hal ini diakibatkan oleh faktor kesehatan yang sudah menurun. Sejalan dengan kecekatan dan kekuatan tentu saja usia muda lebih unggul dari usia lanjutan. Ini dibuktikan dengan usia muda lebih sering berada di luar ruangan melakukan aktivitasnya (pengantaran berkas, administrasi, laporan kepada atasan serta dinas keluar kota) sedangkan usia lanjutan lebih sering berada di dalam ruangan melakukan aktivitasnya (penyusunan laporan). Selanjutnya mengenai keterampilan setiap pegawai bahwa pegawai merasa keahlian mereka belum optimal dikarenakan masih banyaknya adaptasi terhadap program aplikasi sistem informasi baru. Adaptasi tersebut diupayakan untuk meningkatkan keahlian serta keterampilan mereka. Namun dari beberapa aplikasi sistem informasi tersebut pegawai sudah bisa memahami berbagai metode – metode yang ada. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tingkat keterampilan pegawai masih belum optimal.

Menurut Grund & Sliwka dalam Rachman (2013) menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bukanlah suatu hal yang mudah. Salah satu gejala yang sangat berpengaruh pada lemahnya stabilitas organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya kemungkinan memberikan respon yang positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak merasa puas akan pekerjaannya kemungkinan memberikan respon yang tidak baik terhadap organisasi, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam organisasi Afriani (2013). Rendahnya kepuasan kerja memberikan dampak negatif yang begitu besar bagi organisasi. Menurut Rachman (2013) dampak yang ditimbulkan dari rendahnya kepuasan kerja seperti penurunan produktivitas, mogok kerja, menjauhkan diri, kelambanan kerja dan tingkat keluarnya pegawai. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti kepada 5 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat bahwa mogok kerja tidak pernah dilakukan. Hal ini

dikarenakan loyalitas para pegawai terhadap intansi sangat tinggi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa produktivitas kadang menurun dan kadang naik dikarenakan beberapa tugas yang diberikan begitu banyak yang berakibat terhambatnya target – target yang sudah ditetapkan. Lebih lanjut bahwa pegawai tidak menjauhkan diri apabila melakukan berbagai kesalahan ataupun tidak memenuhi target. Hal ini dikarenakan sudah menjadi tanggung jawab serta resiko yang diberikan. Menurut mereka ketidakpuasan dengan menjauhkan diri tidaklah menyelesaikan masalah.

Menurut Locke dalam Triyanto (2009) kepuasan kerja didefinisikan sebagai kesenangan atau emosional positif yang membagi penilaian terhadap kinerja karyawan pada pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks serta suatu sikap pegawai tersebut terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2009) reaksi emosional ini adalah akibat dari dorongan, tuntutan, keinginan dan harapan – harapan para pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan realita – realita yang dirasakan pegawai, sehingga hal ini dapat menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang atau tidak senang dan puas ataupun tidak puas. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi atau keadaan kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis. Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Sedangkan faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai yang meliputi jenis pekerjaan, estimasi waktu, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti kepada 5 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa faktor psikologisnya sudah sangat baik yakni berupa ketentraman dalam bekerja yang dimana pegawai lebih saling menghargai terhadap sesama rekan kerja, minat atau

keinginan mereka dalam bekerja yang begitu tinggi dikarenakan tugas diberikan sangat sesuai dengan keahlian masing – masing, dan sikap mereka terhadap kerja yang optimis membuat para pegawai merasa berbagai kegiatan pekerjaan mereka sudah sangat puas. Akan tetapi bakat dan keterampilan mereka masing kurang dikarenakan dengan adanya aplikasi sistem informasi baru yang berakibat metode – metode yang digunakan masih harus perlu dikuasai dan membutuhkan waktu untuk beradaptasi. Hal ini membuat bakat serta keterampilan mereka belum optimal dilakukan. Selanjutnya mengenai faktor fisik pegawai yakni berupa jenis pekerjaan sudah memuaskan dikarenakan ditempatkan sesuai keahlian masing – masing, estimasi waktu target yang tidak memberatkan, perlengkapan kerja yang begitu lengkap akan tetapi masih ada kendala seperti kerusakan operasional hal ini dikarenakan beberapa ruangan serta fasilitas belum direnovasi atau belum diperbarui, kemudian mengenai keadaan ruangan seperti suhu, penerangan cahaya dan udara sudah sangat memuaskan hanya saja pendingin ruangan yang kadang rusak mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas dan mempengaruhi kenyamanan pegawai tersebut. Dari hasil observasi dan wawancara faktor psikologis dan faktor fisik tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat masih kurang optimal dikarenakan beberapa faktor masing tergolong belum memuaskan.

Beberapa Ketidakpuasan yang dirasa oleh pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat Tersebut tentu sangat berdampak pada kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu oleh Syaiin (2007) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang puas dengan pekerjaanya akan memiliki motivasi dan komitmen pada organisasi dan partisipasi yang tinggi, sehingga dapat terus memperbaiki kinerja mereka Effendi, Hidayat & Sugiono (2020). Maka dari itu, pentingnya pihak manajemen atau atasan dalam instansi pemerintahan memperhatikan dan mengakomodir faktor kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Suatu organisasi apabila tercipta iklim kerja yang baik dan menyenangkan maka emosional pegawai cenderung lebih puas. Menurut Kurniasari & Halim (2013) bahwa adanya iklim kerja yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai, setiap individu yang berada didalamnya akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya serta tidak ragu – ragu untuk menyelesaikan tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Hal yang sama juga disampaikan oleh Susanty (2012) bahwa iklim kerja sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi, dengan terciptanya iklim kerja yang kondusif dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Konteks yang sama juga disampaikan oleh Artiningsih (2001) bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh iklim kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai di suatu instansi atau organisasi tersebut.

Menurut Burke dalam Haryanti (2005) menjelaskan bahwa iklim kerja yang kondusif erat kaitannya dengan kepuasan kerja melalui persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri. Suatu organisasi harus memiliki iklim kerja yang baik. Menurut Sari (2009) Iklim kerja yang baik harus diciptakan karena hal ini adalah persepsi seorang pegawai tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan kemudian akan menjadi dasar penentuan tingkah laku setiap pegawai. Iklim kerja merupakan satu set perlengkapan dari suatu organisasi yang dirasakan pegawai secara langsung atau tidak langsung dan beranggapan dapat menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja Gibson dalam Sutisna (2009). Iklim kerja yang menyenangkan menjadi faktor seseorang untuk bekerja secara optimal. Iklim kerja pada dasarnya akan dapat memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim kerja yang kondusif akan mendorong pegawai bekerja lebih baik Firmansah & Santy (2011). Dalam menciptakan sebuah iklim kerja yang dapat membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah bukan suatu hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik serta tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya Sullaida (2010).

Wirawan (2007) Iklim kerja membentuk cara pandang maupun persepsi dimana tolak iklim kerja adalah seperangkat sifat yang dapat diukur lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif dari orang – orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi perilaku mereka. Salah satu faktor iklim kerja adalah bentuk keharmonisan dalam suatu lingkungan kerja. Menurut Usman (2011) Iklim kerja yang menyenangkan dapat tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Bentuk keharmonisan tersebut dapat terlihat dari berbagai bentuk. Menurut Alberto, Amar & Patrisia (2018) hubungan antara atasan dengan bawahan serta hubungan antar sesama anggota organisasi atau bidang telah harmonis yaitu setelah pelaksanaan apel pagi sering terlihat sesama karyawan sedang mengobrol ringan tentang pekerjaan atau bertukar pikiran. Menurut Mangkunegara (2005) jika hubungan karyawan dengan rekan sekerjanya maupun atasan berlangsung harmonis, maka akan menciptakan motivasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti ke Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa terdapat bentuk keharmonisan didalam ruang lingkup pegawai seperti adanya jamuan makan – makan setelah rapat, menurut mereka bentuk tersebut bertujuan untuk mempererat tali silahturahmi antar pegawai, menghilangkan stres kerja, serta menjaga keharmonisan antar pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi iklim kerja menurut Ferdinand (2011) adalah kenyamanan, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan dan semangat tim. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kenyamanan dalam organisasi yang dimaksud yaitu derajat perasaan pegawai dengan adanya banyak peraturan, prosedur, kebijakan dan praktek yang harus ditaati dengan caranya sendiri yang dianggap tepat. Dari hasil wawancara peneliti dengan 5 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa mengenai kenyamanan bahwa pegawai tidak merasa keberatan dalam berbagai prosedur serta aturan saat ini, hal ini sudah menjadi tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan. Akan tetapi apabila dirasa prosedur serta aturan tersebut tidak sesuai, maka pegawai akan

merasa keberatan serta berpengaruh terhadap motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor tanggung jawab menurut Ferdinand (2011) yakni menunjukkan derajat perasaan para pegawai bahwa mereka dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan tanpa harus bertanya dahulu kepada atasan. Berdasarkan wawancara dengan 5 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa mengenai tanggung jawab beberapa pegawai sudah baik yakni dengan menyelesaikan permasalahan dengan sendiri seperti memperbaiki kesalahan pada saat menginput laporan, memperbaiki fasilitas yang rusak tanpa harus melapor ke atasan dan rela lembur saat banyak tugas yang tidak terselesaikan. Namun tidak sedikit pula yang melapor kepada atasan apabila permasalahan yang timbul tidak dapat diselesaikan oleh pegawai itu sendiri seperti keluhan tentang ketidaktahuan mengenai tugas yang diberikan, hal ini memberikan dampak yang negatif bagi instansi yang dapat memperhambat produktivitas kerja.

Faktor standar menurut Ferdinand (2011) yakni menunjukkan derajat perasaan pegawai bahwa organisasi menetapkan tujuan yang menentang dan mengajukan keterikatan pada tujuan itu kepada mereka. Berdasarkan wawancara dengan 5 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa tujuan organisasi sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan kepada pegawai dan tidak bertentangan dengan tujuan tersebut. Namun beberapa pegawai merasa keberatan dengan standar yang dinilai cukup terikat dengan tujuan organisasi. Hal ini membuat beberapa pegawai merasa kurang semangat dalam bekerja.

Faktor penghargaan menurut Ferdinand (2011) yakni menunjukkan derajat perasaan pegawai bahwa mereka dihargai dan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang baik daripada mereka diabaikan, dikritik atau dihukum jika sesuatu dilaksanakan secara salah. Berdasarkan wawancara dengan 5 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa pegawai mendapat imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan secara benar, namun

apabila pegawai melakukan pekerjaan secara salah maka mendapat teguran berupa surat peringatan hingga pemecatan. Hal ini dirasa pegawai cukup adil mengingat instansi pemerintahan yang bekerja untuk melayani masyarakat harus memiliki profesionalitas dan kooperatif yang baik.

Faktor kejelasan menurut Ferdinand (2011) yakni menunjukkan derajat perasaan pegawai bahwa sesuatu yang diorganisir dengan baik, serta tujuan yang dirumuskan secara jelas dapat memudahkan pegawai daripada keadaan yang tidak teratur atau berantakan. Berdasarkan wawancara dengan 5 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa tugas yang diberikan sudah jelas dan dirumuskan dengan baik. Hal ini diakibatkan bentuk komunikasi dari atasan yang cukup dimengerti oleh bawahan.

Faktor semangat tim menurut Ferdinand (2011) yakni menunjukkan derajat perasaan pegawai bahwa mereka saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan yang baik antar pegawai dalam lingkungan kerja. Berdasarkan wawancara dengan 5 orang pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa hubungan antar pegawai cukup harmonis yang dimana saling membantu sama lain, memiliki komunikasi yang lancar, serta saling memberikan motivasi. Namun keharmonisan tersebut tidak begitu optimal dikarenakan keterbatasan pegawai dalam bertemu dan berjamu dikarenakan kesibukan mereka dalam menyelesaikan tugas sehari – hari. Hal ini berdampak pada semangat mereka dalam bekerja untuk lebih optimal.

Iklim kerja yang kondusif erat kaitannya dengan kepuasan kerja melalui persepsi terhadap pekerjaanya. Penelitian terdahulu yang memperkuat penjelasan mengenai hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja adalah pada penelitian oleh Diyanti, Hubeis & Affandi (2017) bahwa iklim kerja berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rahmawati & Supartha (2015) bahwa Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Iklim kerja yang baik juga tidak hanya berpengaruh terhadap

kepuasan kerja tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Efendi, Hidayat & Sugiono (2020) menjelaskan bahwa iklim kerja yang kondusif dapat mempengaruhi psikologi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dapat disadari pada penelitian – penelitian sebelumnya mengenai iklim kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai, maka iklim kerja sangat berperan penting dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Perkembangan yang telah terjadi menunjukkan bahwa teknologi informasi saat ini bukan hanya sebagai panutan bagi organisasi, melainkan sudah menjadi kebutuhan sehari – hari untuk menunjukkan totalitas kerja organisasi tersebut Antasari & Sukartha (2015). Hubungan antara SDM dengan teknologi informasi tentu tak lepas dari perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Tanpa disadari bahwa pada era globalisasi saat ini, perkembangan IPTEK senantiasa semakin bertambah pesat, telah menghantarkan peradaban manusia ke dalam abad informasi (*Information Age*) dimana teknologi menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari – hari. Menurut Handayani (2010) teknologi pada dasarnya adalah alat yang berguna untuk membantu individu dalam menyelesaikan pekerjaanya. Beberapa bentuk teknologi yang digunakan adalah *personal computer (*PC*), notebook/laptop, personal digital assistant (*PDA) dan ponsel.

Perkembangan teknologi informasi saat ini memungkinkan berbagai kegiatan organisasi dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat. Pada instansi pemerintahan, teknologi informasi menjadi salah satu bentuk keseharian para pegawai. Teknologi informasi meliputi teknologi komputer (*computing technology*) dan teknologi komunikasi (*communication technology*) yang berfungsi sebagai proses dan penyebaran informasi baik bersifat finansial atau non finansial Hariyani (2014). Menurut Ratna (2019) Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi melalui sistem informasi bukan hanya dapat meningkatkan kualitas serta kecepatan informasi yang dihasilkan bagi manajemen, tetapi dengan adanya teknologi informasi yang

sesuai akan menghasilkan sistem informasi manajemen yang mampu meningkatkan integrasi antar fungsional di organisasi. Menurut Ratnaningsih (2014) menjelaskan bahwa teknologi informasi berfungsi untuk mengubah data mentah untuk mendapatkan sebuah informasi yang dibutuhkan oleh pihak internal dan eksternal organisasi. Hal ini dapat diterangkan bahwa teknologi informasi adalah suatu peranan penting yang memberikan dampak besar bagi organisasi. Maka suatu organisasi yang memiliki teknologi informasi yang canggih (terkomputerisasi dan terintegrasi) dengan didukung berbagai aplikasi pendukung, diharapkan dapat memberikan dampak yang positif.

Menurut Bodnar & Hopwood (1995) bahwa terdapat tiga hal yang berkaitan dengan penerapan teknologi informasi yaitu : (a) perangkat keras (*hardware)* yakni berupa media yang digunakan untuk memproses informasi, (b) perangkat lunak (*software*) yakni suatu sistem dan aplikasi yang digunakan untuk memproses masukan (*input)* menjadi sebuah informasi, dan (c) pengguna (*brainware)* yakni sebagai pengembang *hardware* dan *software* serta sebagai pelaksana (*operator*) masukan (*input),* sebagai penerima keluaran *(output)* dan juga sebagai pengguna sistem (*user*). Ketiga elemen tersebut saling terhubung dan berinteraksi dengan sebuah perangkat masukan dan keluaran (*input-output media*).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa *hardware* yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan berupa *personal computer (PC), mouse, keyboard, printer* dan *central processing unit (CPU)*; bentuk *software* yang digunakan berupa *microsoft excel, microsoft word,* Sistem Informasi Manajemen Anggaran dan Akuntansi Keuangan Daerah SKPD (SIMAKDA SKPD), Sistem Kelola Daftar Informasi Publik (SIKEDIP) dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP); serta (*brainware)* atau penggunanya adalah pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat. Teknologi informasi yang digunakan pada instansi Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat setara dengan instansi pemerintahan lainnya. Untuk menjalankan pekerjaan pegawai menggunakan

hardware dan *software* tersebut sebagai bahan untuk mendapatkan sebuah informasi. Teknologi yang digunakan pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat untuk bekerja dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1. 1. Teknologi Yang Digunakan Pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat Untuk Bekerja

Namun dengan kecanggihan teknologi informasi yang dimiliki, tentu diperlukan penguasaan atau keahlian dalam penggunaan teknologi informasi tersebut agar dapat memberikan *output* yang berkualitas. Menurut Morgan dalam Syam (1999) penguasaan teknologi informasi suatu organisasi ditentukan oleh karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi dapat dipengaruhi dari aspek perilaku. Menurut Davis (1989) mengatakan perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap TI yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang TI sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan komputer.

Tingkat penguasaan teknologi informasi berdampak pada kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Septyarini & Cahya (2021) bahwa penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang lain juga dilakukan oleh Handayani, Runtuwene & Sambul (2018) bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari pemaparan tentang penguasaan teknologi informasi serta beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat penguasaan teknologi informasi pada suatu instansi pemerintah sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai mengingat rata – rata pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat menggunakan teknologi informasi sebagai alat untuk bekerja.

Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Tepatnya di Jl. Jenderal Ahmad Yani, Bangka Belitung Laut, Kecamatan Pontianak Tenggara. Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat memiliki 12 ruangan, 2 toilet dan 1 mushola. Fasilitas yang ada pada Biro Pemerintahan yakni Seluruh ruangan memiliki pendingin ruangan atau *air conditioner* (*AC*), serta kondisi ruangan yang tidak tertutup cahaya. Fasilitas tersebut bertujuan untuk memberikan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Fasilitas lainnya adalah seluruh pegawai memiliki masing – masing teknologi komputer yang bertujuan untuk mempermudah proses bekerja. Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat memiliki 36 pegawai tetap yang memiliki jenjang pendidikan, keahlian dalam teknologi, perilaku, persepsi serta kinerja yang berbeda – beda. Bentuk pengukuran kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat menggunakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan atau disingkat dengan SAKIP. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada pasal 1 ayat 1 bahwa SAKIP adalah rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat, dan proses yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 1 ayat 14 bahwa Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku

kepentingan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara akurat dengan target/sasaran kinerja yang sudah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun berdasarkan periode tertentu. Sistem Akuntabilitas Kinerja ini diisi oleh para pegawai berupa target dan sasaran yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Dengan adanya sistem tersebut memungkinkan atasan dengan mudah dalam menyusun Laporan Kinerja Pegawai per periode.

Berbagai fasilitas – fasilitas yang dimiliki pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat serta sistem informasi yang digunakan oleh para pegawai merupakan bentuk harapan dalam pencapaian tingkat kepuasan serta kinerja pegawai yang tinggi. Akan tetapi dengan karakteristik individu pegawai yang berbeda – beda seperti persepsi, perilaku serta penguasaan dalam bidang teknologi informasi merupakan faktor lainnya dalam mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat.

Berdasarkan uraian yang disampaikan maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Iklim Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat".

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas diketahui bahwa iklim kerja dan penguasaan teknologi informasi ada pengaruh terhadap kepuasan kerja serta berdampak pada kinerja pegawai.

Iklim kerja terbentuk dari cara pandang maupun persepsi seseorang yang berada di dalam lingkungan kerja. Faktor yang mempengaruhi iklim kerja salah satunya adalah kenyamanan, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan dan semangat tim. Sedangkan penguasaan teknologi informasi diukur dari perbedaan karakteristik persepsi serta sikap terhadap penggunaan teknologi informasi, perbedaan tersebut dipengaruhi oleh aspek

keprilakuan, serta tingkat pengalaman yang turut dasar menjadi pengaruh sikap para pegawai terhadap penguasaan teknologi informasi. Iklim kerja serta penguasaan teknologi informasi adalah 2 dasar turut aktif dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang tentu akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis terhadap pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa terdapat permasalahan yakni; mengenai kenyamanan bahwa pegawai tidak merasa keberatan dalam berbagai prosedur serta aturan saat ini, hal ini sudah menjadi tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan. Akan tetapi apabila dirasa prosedur serta aturan tersebut tidak sesuai, maka pegawai akan merasa keberatan serta berpengaruh terhadap motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya mengenai tanggung jawab beberapa pegawai tidak mampu untuk memecahkan masalah tanpa melibatkan atasan seperti keluhan tentang ketidaktahuan mengenai tugas yang diberikan, hal ini memberikan dampak yang negatif bagi instansi yang dapat memperhambat produktivitas kerja. Selanjutnya mengenai standar bahwa beberapa pegawai merasa keberatan dengan standar yang dinilai cukup terikat dengan tujuan organisasi. Hal ini membuat beberapa pegawai merasa kurang semangat dalam bekerja. Selanjutnya mengenai penghargaan bahwa pegawai mendapat imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan secara benar, namun apabila pegawai melakukan pekerjaan secara salah maka mendapat teguran berupa surat peringatan hingga pemecatan. Hal ini dirasa pegawai cukup adil mengingat instansi pemerintahan yang bekerja untuk melayani masyarakat harus memiliki profesionalitas dan kooperatif yang baik. Selanjutnya mengenai kejelasan bahwa sudah baik yang dimana atasan memberikan arahan yang cukup dimengerti oleh pegawai. Selanjutnya mengenai semangat tim bahwa pegawai merasa terbatas dalam bertemu dan berjamu dengan rekan kerja lainnya selain istirahat makan dikarenakan kesibukan mereka dalam menyelesaikan tugas sehari – hari.

Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat memiliki 36 pegawai tetap yang terdiri dari usia lanjutan dan usia muda. Dari hasil beberapa wawancara mengenai penguasaan teknologi informasi didapati permasalahan pada usia muda dan usia lanjutan yakni sulit untuk beradaptasi pada aplikasi sistem informasi baru sehingga membutuhkan waktu untuk belajar dalam menguasai aplikasi tersebut. Hal ini mengakibatkan beberapa laporan menjadi terhambat. Menurut Jennings & Betts (1996) menjadi salah satu organisasi yang bergantung pada informasi tentu harus memiliki penguasaan aplikasi baru untuk bertahan hidup dalam lingkungan kerja dan mencapai keunggulan kompetitif. Mengingat bahwa seluruh pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat menggunakan aplikasi sistem informasi untuk menyelesaikan berbagai laporan. Hal ini berdampak pada kepuasan dan kinerja pegawai itu sendiri dikarenakan banyaknya laporan yang terhambat. Namun dari tingkat keahlian penggunaan teknologi usia muda lebih unggul dari usia lanjutan. Menurut Pak Dwi sebagai perwakilan usia muda menguasai dari segi *hardware* tidak ada kesulitan, sedangkan menurut Pak Darmawadi sebagai perwakilan usia lanjutan terdapat beberapa kendala dalam menguasai *hardware* seperti kesulitan pada fungsional *keyboard, printer* dan *personal komputer (PC)*. Hal ini dikarenakan dalam 15 tahun terakhir melakukan berbagai pekerjaan masih menggunakan mesin tik, sehingga membutuhkan adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi yang semakin tahun berkembang pesat. Menurut Hernita (2018) mengatakan bahwa teknologi informasi saat ini telah merambat ke berbagai organisasi dan bahkan sudah meminimalisir beban pekerjaan pegawai yang berakibat suatu organisasi yang telah mengimplementasikan peralatan canggih dengan didukung aktivitas – aktivitas pekerjaannya akan dapat memberikan output yang bermanfaat bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan efektivitas, efesiensi dan optimalisasi pemberian pelayanan publik. Namun apabila penguasaan terhadap *hardware* masih terkandala maka akan sulit bagi pegawai dalam memenuhi efektivitas, efesiensi dan optimalisasi tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah suatu bentuk emosional pegawai yang dirasakan pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009) yaitu faktor psikologis dan faktor fisik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti kepada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa tingkat kepuasan kerja masih terbilang belum optimal. Permasalahan faktor psikologis yang sering terjadi pada pegawai yakni pada bakat dan keterampilan mereka dalam menguasai aplikasi sistem informasi baru masih terbilang minim yang diakibatkan metode – metode dalam menggunakan aplikasi masih harus banyak dikuasai dan membutuhkan waktu untuk beradaptasi. Selanjutnya mengenai faktor fisik yakni sebagian pegawai merasa ruangan yang belum direnovasi yang mengakibatkan berbagai fasilitas kadang mengalami kendala kerusakan operasional seperti komputer yang kadang rusak berakibat memperhambat pekerjaan, serta pendingin ruangan/ *air conditioner (AC)* yang kadang rusak berakibat suhu ruangan yang panas. Secara keseluruhan permasalahan tersebut membuat para pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja dan memperhambat pekerjaan mereka. Hal ini semakin menarik untuk diteliti mengingat Febriyana & Saary (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai tidak merasa puas akan pekerjaannya dapat berdampak negatif bagi kinerja pegawai yang secara langsung mempengaruhi kinerja instansi tersebut. Maka dari itu penting untuk manajemen ASN ataupun atasan/ pengawas dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat.

Kinerja pegawai pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa permasalahan yang sering terjadi mengenai motivasi adalah kurangnya dukungan serta pengawasan dari atasan yang belum optimal dikarenakan atasan sering mendapati dinas keluar kota. Akibatnya para pegawai lebih sering melakukan

penundaan terhadap pekerjaan dan lebih bersantai. Jika hal ini dilakukan tanpa ada proses perubahan maka akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Selain faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, faktor kemampuan juga begitu berpengaruh. Faktor kemampuan terdiri dari dua jenis yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat mengenai kemampuan intelektual pegawai bahwa pegawai merasa sulit dalam berhitung dikarenakan jumlah angka yang begitu besar, sehingga membutuhkan alat bantu kalkulator. Akan tetapi dengan adanya aplikasi sistem informasi membuat para pegawai dalam menyusun laporan keuangan dapat lebih mudah tanpa harus melakukan secara manual. Selanjutnya mengenai penalaran deduktif yang dimana beberapa pegawai terkadang merasa kesulitan memahami suatu maksud dan tujuan dari pegawai lain saat rapat dikarenakan faktor usia. Selanjutnya mengenai ingatan dimana pegawai yang berusia lanjutan cenderung memiliki ingatan yang kurang baik dalam memberikan pengalaman terhadap pekerjaan mereka. Sehingga beberapa pekerjaan kadang mengalami keterlambatan. Namun berbanding terbalik dengan usia muda yang cenderung lebih baik ingatannya. Hal ini berpotensi pada keterampilan mereka dalam melakukan berbagai pekerjaan dengan tepat waktu.

Permasalahan lain yang timbul pada kinerja pegawai yaitu mengenai kemampuan fisik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat bahwa pegawai memiliki kemampuan fisik yang berbeda – beda yakni berupa stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Mengenai stamina pegawai bahwa usia muda cenderung memiliki tingkat stamina yang lebih tinggi dari usia lanjutan. Hal ini diakibatkan oleh faktor kesehatan mereka. Lalu mengenai kekuatan dan kecekatan pegawai usia muda lebih unggul dikarenakan memiliki keaktifan yang lebih baik dari usia lanjutan. Ini dibuktikan dengan usia muda lebih sering berada di luar ruangan melakukan aktivitasnya (pengantaran berkas, administrasi, laporan kepada atasan serta dinas keluar kota) sedangkan usia lanjutan lebih sering berada di dalam ruangan melakukan

aktivitasnya (penyusunan laporan). Selanjutnya mengenai keterampilan setiap pegawai merasa keahlian atau keterampilan mereka belum optimal dikarenakan masih banyaknya adaptasi terhadap program aplikasi sistem informasi baru serta berbagai pekerjaan lainnya. Akan tetapi usia muda lebih cepat beradaptasi terhadap permasalahan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat yang berusia lanjutan cenderung memiliki permasalahan pada kemampuan fisik. Hal ini menjadi semakin menarik untuk diteliti mengingat kinerja pegawai sangat mempengaruhi kesuksesan instansi.

Atasan Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat sebaiknya memperhatikan beberapa permasalahan yang sering dialami oleh para pegawai. Hal ini dibuktikan dengan tingkat iklim kerja, penguasaan teknologi informasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang masih belum optimal yakni masih kurangnya hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja, seringnya terjadi kerusakan pada fasilitas kerja, kesulitan pegawai dalam menguasai aplikasi sistem informasi baru, dan kesulitan beberapa pegawai dalam menguasai *hardware* teknologi informasi. Bentuk permasalahan tersebut berdampak kepada pegawai dalam melakukan berbagai aktivitas kerja seperti; terhambatnya laporan dan tugas yang diberikan; kurangnya perhatian dan pengawasan; serta kurangnya tingkat kenyamanan kondisi bekerja. Berbagai permasalahan serta dampak yang diberikan memberikan kerugian bagi instansi pemerintahan dan tentu harus menjadi perhatian khusus bagi atasan dalam mengatasi permasalahan tersebut. Penelitian ini bermaksud untuk mengukur bagaimana pengaruh dari iklim kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat.

1.2.2. Pertanyaan Masalah

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

a. Apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
b. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
c. Apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
d. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
f. Apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?
g. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu rumusan yang merujuk pada suatu hal yang diharapkan dan dapat ditemukan setelah penelitian ini selesai dilakukan, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat.

1.4. Kontribusi Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan kontribusi praktis terhadap Manajemen Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Kalimantan Barat.

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu dan pengayaan penemuan penelitian pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada aspek pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan. Serta diharapkan dapat bermanfaat untuk pihak akademik agar dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai iklim kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

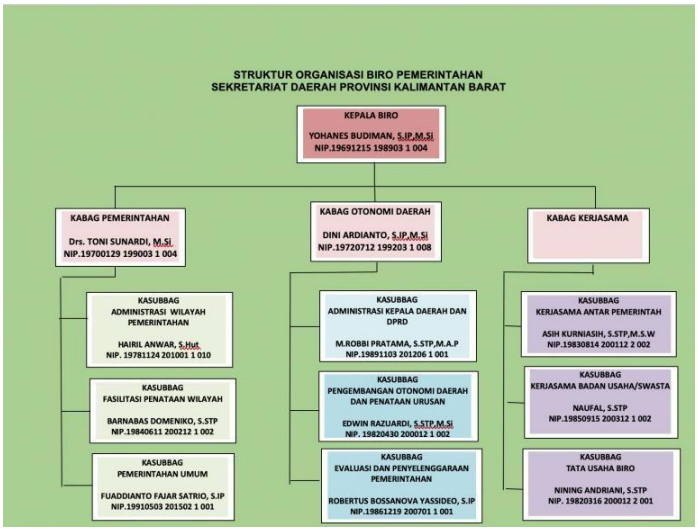
1.4.2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para manajemen ASN dalam mengelola sumber daya manusia untuk memberikan efektivitas, efesiensi dan optimalisasi pelayanan publik agar dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintahan.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Kantor Gubernur Kalimantan Barat terletak di JL. Ahmad Yani, bangka Belitung Laut, Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Kantor Gubernur Kalimantan Barat terdapat beberapa biro yang difungsikan untuk melaksanakan berbagai tugas – tugas pokok, salah satunya adalah Biro Pemerintahan. Berdasarkan pasal 11 peraturan Gubernur No. 77 tahun 2019 mengenai kedudukan, struktur organisasi, tujuan dan fungsi serta tata kerja Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat menjelaskan bahwa Biro Pemerintahan Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas untuk merumuskan dan mengkoordinasikan kebijakan daerah dalam bidang pemerintahan, otonomi daerah dan kerjasama.

Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat terbagi menjadi beberapa bagian yang dapat dijelaskan dalam struktur organisasi Biro Pemerintahan pada gambar 1.3 sebagai berikut.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat

Dalam menempuh suatu tujuan, perlu adanya visi yang diterapkan, berikut adalah visi Pemerintahan Provinsi Kalimantan Barat yaitu: "Terwujudnya Kesejahteraan Masyarakat Kalimantan Barat Melalui Percepatan Pembangunan Infrastruktur Dan Perbaikan Tata Kelola Pemerintahan".

Adapun misi dalam mewujudkan visi tersebut adalah :

1. Mewujudkan percepatan pembangunan infrastruktur
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas dengan menggunakan prinsip – prinsip *Good Govermance*
3. Mewujudkan masyarakat yang sehat, cerdas, produktif, dan inovatif
4. Mewujudkan masyarakat yang sejahtera
5. Mewujudkan masyarakat yang tertib
6. Mewujudkan pembangunan berwawasan lingkungan

Agar dapat memenuhi visi dan misi tersebut maka perlu adanya fungsi dalam instansi pemerintahan. Dalam pasal 12 peraturan Gubernur tersebut mengatur fungsi Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut :

1. Perumusan program kerja di bidang pemerintahan, otonomi daerah dan kerjasama;
2. Perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang pemerintahan, otonomi daerah dan kerjasama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Penyelenggaraan kegiatan urusan pemerintah provinsi di bidang pemerintahan, otonomi daerah, dan kerjasama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
4. Pelaksanaan koordinasi di bidang pemerintahan, otonomi daerah dan kerjasama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi di bidang pemerintahan, otonomi daerah, dan kerjasama pada Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

6. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan laporan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pemerintahan, otonomi daerah, dan kerjasama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ;
7. Melaksanakan tugas lainnya dalam bidang pemerintahan, otonomi daerah dan kerjasama yang diberikan dari Gubernur, Sekretaris Daerah serta Kesejahteraan Rakyat.

Pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat menggunakan teknologi informasi untuk bekerja. Teknologi informasi meliputi perangkat keras (*hardware)* seperti komputer, *central prossecing unit (CPU)*, *mouse, keyboard* dan *printer*. Bentuk perangkat lunak (*software)* yang digunakan yaitu *microsoft office,* Sistem Informasi Manajemen Anggaran dan Akuntansi Keuangan Daerah SKPD (SIMAKDA SKPD), Sistem Kelola Daftar Informasi Publik (SIKEDIP) dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP). Namun bentuk *hardware* maupun *software* di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat tersebut kadang mengalami perubahan dengan mengikuti perkembangan ilmu teknologi dan komunikasi (IPTEK). Teknologi informasi inilah yang digunakan para pegawai dalam membuat laporan serta pelayanan kepada masyarakat.

Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat memiliki 36 pegawai tetap yang terdiri dari 12 bagian; Bagian Otonomi Daerah; Sub Bagian Administrasi Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; Sub Bagian Pengembangan Otonomi Daerah Dan Penataan Urusan; Sub Bagian Evaluasi dan Penyelenggaraan Pemerintahan; Bagian Pemerintahan; Sub Bagian Administrasi Wilayah Pemerintahan; Sub Bagian Pemerintahan Umum; Bagian Kerjasama; Sub Bagian Kerjasama Antar Pemerintahan; Sub Bagian Kerjasama Badan Usaha/Swasta; dan Sub Bagian Tata Usaha Biro. Data jumlah pegawai beserta bagian/ sub bagian, jabatan dan golongan dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat
(Bagian/ Sub Bagian, Jabatan, Golongan dan Jumlah Pegawai)

NO	Bagian dan Sub Bagian	Jabatan	Golongan	Jumlah Pegawai
1	Bagian Otonomi Daerah	Kepala Bagian Otonomi Daerah	IV/b	1 Orang
2	Sub Bagian Administrasi Kepala Daerah Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	Kepala Sub Bagian Administrasi Kepala Daerah Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	III/c	1 Orang
3	Sub Bagian Pengembangan Otonomi Daerah Dan Penataan Urusan	Kepala Sub Bagian Pengembangan Otonomi Daerah Dan Penataan Urusan	III/d	2 Orang
		Analisis Pemerintahan Daerah	III/d	
4	Sub Bagian Evaluasi Dan Penyelenggaraan Pemerintah	Kepala Sub Bagian Evaluasi Dan Penyelenggaraan Pemerintah	III/d	2 Orang
		Analisis Pemerintahan Umum Dan Otonomi Daerah	III/c	
5	Bagian Pemerintahan	Kepala Bagian Pemerintahan	IV/b	1 Orang
6	Sub Bagian Fasilitas Penataan Wilayah	Kepala Sub Bagian Fasilitas Penataan Wilayah	III/d	2 Orang
		Pengelola Keuangan	III/b	
7	Sub Bagian	Kepala Sub Bagian	III/c	3 Orang

	Administrasi Wilayah Pemerintahan	Administrasi Wilayah Pemerintahan		
		Formasi Surveyor Pemetaan	III/a	
		Formasi Analis Kebijakan	III/a	
8	Sub Bagian Pemerintahan Umum	Kepala Sub Bagian Pemerintahan Umum	III/c	2 Orang
		Analis Pengembangan Wilayah	III/c	
9	Bagian Kerjasama	Kepala Bagian Kerjasama	IV/b	1 Orang
10	Sub Bagian Kerjasama Antar Pemerintahan	Kepala Sub Bagian Kerjasama Antar Pemerintahan	III/d	4 Orang
		Pranata Komputer Pertama	III/b	
		Analis Kerjasama Lintas Sektor	III/b	
		Formasi Analis Kebijakan	III/a	
11	Sub Bagian Kerjasama Badan Usaha/Swasta	Kepala Sub Bagian Kerjasama Badan Usaha/Swasta	III/d	2 Orang
		Analis Pengembangan Potensi Daerah	III/b	
12	Sub Bagian Tata Usaha Biro	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Biro	III/d	15 Orang
		Analis Kerjasama Lintas Sektor	III/d	
		Dipekerjakan/ Diperbantukan Dibawaslu	III/d	
		Analis Jabatan	III/c	
		Analis Pengembangan	III/b	

		Potensi Daerah		
		Bendahara	III/b	
		Pengelola Keuangan	III/b	
		Analis Pengembangan Wilayah	III/b	
		Analis Pemerintahan Daerah	III/b	
		Penyusun Program, Anggaran Dan Pelaporan	III/b	
		Analis Kerjasama Lintas Sektor	III/b	
		Analis Tata Praja	III/a	
		Analis Pemerintahan Umum Dan Otonomi Daerah	III/a	
		Pengelola Barang Milik Negara	III/d	
		Pengadministrasi Umum	III/c	
Total Pegawai				**36**

Sumber: Data Internal Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Barat, 2022