**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi, dibandingkan dengan faktor lain sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan sumber yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan, kemajuan teknologi serta berkembangnya informasi dan tersediannya modal maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya apabila tidak dilengkapi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

 Mewujudkan sumber daya manusia yang teratur dan terencana untuk mencapai tujuan organisasi perlu adanya suatu manajemen sumber daya manusia yang merupakan suatu gerakan pengakuan dan perencanaan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa hingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Manajemen sumber daya manusia lahir sebagai salah satu kajian penting dalam Ilmu Administrasi Negara, kiranya telah dipahami bersama maju dan mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan pegawai didalamnya. Pegawai diberi wewenang merancang dan memproduksi kegiatan organisasi, melaksanakan tugas berdasarkan tugas pokok serta fungsinya dalam setiap bagian atau penempatannya dengan pembagian kerja yang jelas berdasarkan unit kerjanya serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua,sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan tugas pokok serta fungsi sebagaimana ketentuan atau peraturan yang ada. Selain itu sumber daya manusia sebagai kunci utama keberhasilan suatu organisasi, baik dan buruknya suatu organisasi sangat dipengaruhi bagaimana sumber daya manusia yang dimilikinya dapat menghasilnya kinerja terbaiknya.

Kota Bandung sebagai kota yang dianggap asri serta banyaknya sumber daya manusia yang tersedia diharapkan dapat pula melahirkan suatu pembangunan yang berencana dan terarah untuk mewujudkan harapan seluruh masyarakat akan terpenuhinya segala macam kebutuhan dalam hal pembangunan, namun pemahaman penyelenggaraan pemerintahan yang efektif adalah ketika suatu pemerintahan dapat dengan cepat dan tepat mencapai sasaran serta perencanaan yang telah ditetapkan.

Berkembangnya demokratisasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta adanya komitmen nasional untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) mendorong Pemerintah untuk memberikan kewenangan yang lebih luas kepada daerah melalui pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah yang dibutuhkan untuk menumbuhkan prakarsa daerah sekaligus memfasilitasi aspirasi daerah sesuai dengan keanekaragaman kondisi masing-masing daerah dengan dilaksanakan dan didukung oleh sumber daya manusia.

Kebijakan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan berkesinambungan yang didukung oleh Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, menyebutkan bahwa perencanaan pembangunan nasional maupun  daerah terdiri dari perencanaan pembangunan jangka panjang, perencanaan pembangunan jangka menengah dan perencanaan pembangunan tahunan yang tentunya dilaksanakan oleh jajaran aparatur atau sumber daya aparatur sipil negara yang berada dalam lingkup organisasi pemerintah dalam mewujudkan pembangunan yang terarah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 tahun 2016 dan Peraturan Walikota Bandung Nomor 410 tahun 2010 tentang rincian tugas pokok, fungsi, urain tugas dan tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung adalah lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang melaksanakan urusan Perencanaan Pembangunan.

Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung sebagai lembaga Pemerintah yang menyelenggarakan perencanaan pembangunan penelitian dan pengembangan sangat menyadari dan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, sesuai dengan pendidikan dan bidang kerja, memiliki gagasan luas dan dapat bekerjasama dengan baik.

Keberhasilan suatu organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan yang terdiri dari berbagai bidang didalamnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Salah satu kegiatan yang dilakukan manusia dalam organisasi, yaitu melakukan kerjasama diantara anggotanya untuk menyatukan kekuatan agar pekerjaan yang dilaksanakan mencapai target dan sasaran yang diharapkan. Untuk meraih target dan sasaran tersebut, setiap anggota organisasi harus mampu menyatu untuk bekerja dengan penuh kesungguhan sebagai rasa tanggungjawab bagi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Tidak semudah yang diucapkan, kemampuan yang ideal dari seorang pegawai dalam bekerja bukanlah hal yang gampang untuk dibentuk, dibangun, dan diciptakan. Kesesuaian bidang kerja dalam hal pembagian kerja menjadi penting dengan melihat keahlian akademiknya adalah faktor pertama yang menentukan, apakah seseorang dapat bekerja dengan baik. Selain itu, pegawai membutuhkan waktu untuk dapat bekerja bagus dan maksimal yang diawali dari adanya pembagian kerja yang diterimanya.

 Upaya memaksimalkan kemampuan potensi sumber daya manusia pada suatu organisasi yaitu dengan memberikan tempat bagi pegawai pada posisi yang sesuai kemampuannya, dengan cara melakukan pembagian kerja sesuai porsi pada unit kerjanya. Proses pembagian tersebut dimulai dengan kegiatan dibagi-bagi sesuai porsi kerja pada unit organisasi dan menjadi penting kaitannya dengan kinerja yang akan dihasilkan pegawai dalam suatu lingkup organisasi.

Menurut **Sutarto (2012 : 104)** pembagian kerja dapat dihubungkan dengan satuan organisasi dan dapat pula dihubungkan dengan pejabat. Pembagian kerja diartikan sebagai : Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu.

Pembagian kerja merupakan usaha dalam mengidentifikasi dan menetapkan pekerjaan atau tugas organisasional yang esensial dan aktivitas kunci untuk dikerjakan ke dalam pekerjaan yang secara logis dikerjakan oleh seorang atau kelompok. Pembagian kerja dilakukan berdasarkan tujuan organisasi hingga menghasilkan sebuah tugas pokok dan fungsi organisasi yang menjadi acuan utama pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Konsep pembagian kerja mengarah pada spesialisasi pekerjaan yang menujuk pada tugas yang terpisah, terstandarisasi dan secara relatif menjadi tugas yang sederhana, sebab tidak semua Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung secara fisik atau secara psikologis mampu melaksanakan seluruh kegiatan dalam tugas yang paling kompleks. Keberhasilan dalam menjalankan tugas tersebut perlu dibagi diantara sejumlah unit dengan spesialisasi kriteria tertentu, melalui pembagian kerja memungkinkan setiap pegawai dapat mempelajari dan melatih keterampilan sehingga menjadi ahli dalam setiap pekerjaannya yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

**Murphy** dalam **Sudarmanto (2015 : 8)** mengemukakan suatu pengertian tentang kinerja yang berkaitan dengan pegawai yang menghasilkannya suatu kinerja, yaitu: Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Konsep kinerja pegawai sendiri menjadi menarik untuk di telaah dan dipahami, karena kinerja pada dasarnya akan mempengaruhi bagaimana capaian sebuah organisasi dalam melaksanaan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan organisasi. Kaitannya dengan pegawai maka kinerja pegawai memiliki pengertian tersendiri yang dikaitkan dengan seberapa besar kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugas dan menghasilkan pekerjaan dalam lingkup organisasinya.

Besarnya volume pekerjaan dan banyaknya jumlah pekerjaan serta tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai sungguh berat, keadaan yang demikian memang menuntut adanya aparat yang memiliki ketrampilan dan keahlian yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Keterbatasan jumlah pegawai dalam menyelesaikan beban kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung menjadi kendala yang harus diselesaikan dengan melaksanakan pembagian pekerjaan secara merata dan sesuai dengan jumlah pegawai yang ada atau menciptakan suatu spesialisasi pekerjaan yang terbatas.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan di Badan Perencanaan Pembanguan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung , peneliti menemukan masalah kinerja poegawai yang rendah, yaitu :

1. Efektif

Terlihat masih lemahnya kapasitas kelembagaan perencanaan di tingkat basis yang menyebabkan kurang efektifnya proses perencanaan *bottom up* dalam setiap pelaksanaan dan pembuatan dokumen perencanaan, sebagaimana tersaji dalam Renja Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung Tahun 2015 hal II – 50.

1. Kualitas

Kualitas Renstra dan Renja masih rendah, terlihat adanya ketidakselarasan dalam hal sasaran, indikator sasaran, target sasaran, program dan indikator antara Renstra SKPD terhadap RPJMD dan Renja SKPD terhadap RKPD karena tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebagaimana tersaji dalam LKIPBadan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota BandungTahun 2016 hal III – 24.

Indikator masalah tersebut diduga disebabkan oleh faktor pembagian kerja, yaitu :

1. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja

Pembagian kerja yang belum didasarkan pada rangkaian kerja dan tata cara kerja, menetapkan suatu standar dalam rangkaian kerja dan tata cara kerja akan memberi suatu nilai dan dasar sebagai acuan atau petunjuk yang menjadi suatu ukuran terutama dalam model yang digunakan dalam proses serta pembuatan perencanaan.

1. Pembagian kerja berdasarkan produksi

Pembagian kerja belum dilengkapi dengan penetapan standar produksi yang sesuai dengan indikator kinerja utama. Produksi berkaitan dengan objek yang akan dihasilkan dan perlu ditentukan dengan skala prioritas sesuai dengan urgenisitas proses produksi suatu dokumen perencanaan atau faktor-faktor strategis yang menentukan keselarasan dokumen perencanaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung”.**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh pembagian kerja yang ditentukan dasar-dasar pembagian kerja, meliputi: pembagian kerja berdasarkan fungsi, pembagian kerja berdasarkan produksi, pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja, pembagian kerja berdasarkan langganan, pembagian kerja berdasarkan jasa, pembagian kerja berdasarkan alat, pembagian kerja berdasarkan wilayah, pembagian kerja berdasarkan waktu dan pembagian kerja berdasarkan jumlah terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung?
	1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan penelitian ini, adalah:

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung.
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh pembagian kerja yang ditentukan oleh dasar-dasar pembagian kerja, meliputi: pembagian kerja berdasarkan fungsi, pembagian kerja berdasarkan produksi, pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja, pembagian kerja berdasarkan langganan, pembagian kerja berdasarkan jasa, pembagian kerja berdasarkan alat, pembagian kerja berdasarkan wilayah, pembagian kerja berdasarkan waktu dan pembagian kerja berdasarkan jumlah terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung.
	1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas oleh peneliti. Adapun kegunaan dari penelitian ini, yaitu :

* + 1. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umunya, khususnya mengenai pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung.

* + 1. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan, untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Bertitik tolak dari latar belakang serta perumusan masalah dan adanya tujuan serta kegunaan penelitian, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari para pakar atau ahli yang berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yaitu: pembagian kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Adapun pengertian pembagian kerja menurut **Silalahi ( 2011 : 190 )** menyatakan, bahwa :

**“Pembagian kerja adalah kegiatan mengurai pekerjaan dalam satuan-satuan tugas yang terspesialisasi tiap orang anggota organisasi mengerjakan dan bertanggung jawab melaksanakan seperangkat tugas yang terbatas bukan keseluruhan tugas”**

Terciptanya pembagian kerja maka dengan sendirinya tersusun suatu spesialisasi, sehingga setiap orang yang melakukan kerja sama dapat bekerja pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan spesialisasi dan kemampuan yang dimilikinya.

 Adapun alat ukur yang peneliti gunakan untuk variabel pembagian kerja adalah menurut **Sutarto ( 2012 : 126 )** terdapat beberapa macam dasar pembagian kerja, yaitu :

1. **Pembagian kerja berdasarkan fungsi**
2. **Pembagian kerja berdasarkan produksi**
3. **Pembagian kerja brdasarkan rangkaian kerja**
4. **Pembagian kerja berdasarkan langganan**
5. **Pembagian kerja berdasarkan jasa**
6. **Pembagian kerja berdasarkan alat**
7. **Pembagian kerja berdasarkan wilayah**
8. **Pembagian kerja berdasarkan waktu**
9. **Pembagian kerja berdasarkan jumlah**

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Prawirosentono ( 1999 : 2 )** dalam **Satibi ( 2012 : 103 )** yang menyatakan bahwa kinerja, sebagai:

**“Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”**

Mengetahui tingkat kinerja pegawai yang diukur melalui ukuran indikator kinerja yang dikelompokan kedalam enam kategori menurut **Moeheriono ( 2009 : 80 )**, yaitu sebagai berikut :

1. **Efektif**
2. **Efisien**
3. **Kualitas**
4. **Ketepatan waktu**
5. **Produktivitas**
6. **Keselamatan**

 Kaitannya dengan adanya pembagian kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, adapun menurut **Siswanto ( 1999 : 23 )** mengemukakan bahwa :

**“Adanya pembagian kerja yang baik pada suatu organisasi dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai”**

Pernyataan dan dalil para ahli tersebut sebagai dasar kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang menyiratkan bahwa adanya keterkaitan variabel pembagian kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar 1.1 :

|  |
| --- |
| **Dasar Pembagian Kerja** |
| 1. Pembagian kerja berdasarkan fungsi
2. Pembagian kerja berdasarkan produksi
3. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja
4. Pembagian kerja berdasarkan langganan
5. Pembagian kerja berdasarkan jasa
6. Pembagian kerja berdasarkan alat
7. Pembagian kerja berdasarkan wilayah
8. Pembagian kerja berdasarkan waktu
9. Pembagian kerja berdasarkan jumlah
 |

|  |
| --- |
| **Indikator Kinerja Pegawai** |
| 1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan
 |

**Gambar 1.1**
**Paradigma Berfikir Tentang Pembagian Kerja dan Kinerja Pegawai**

Sumber : Dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan pada dasar – dasar pembagian kerja menurut **Sutarto ( 2012 : 126 )** dan indikator kinerja pegawai menurut **Moeheriono ( 2009 : 80 )**

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut hipotesis penelitian yang peneliti ajukan, yaitu :

* 1. **Hipotesis Utama**

“Terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung”

* 1. **Sub Hipotesis :**
		+ 1. Terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan fungsi terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung
			2. Terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan produksi terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung
			3. Terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung
			4. Terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan langganan terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung
			5. Terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan jasa terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung
			6. Terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan alat terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung
			7. Terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan wilayah terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung
			8. Terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan waktu terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung
			9. Terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan jumlah terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung

Hipotesis tersebut sifatnya verbal dan subtantif sehingga belum dapat diuji, maka diterjemahkan kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

1. **Hipotesis Utama**

Ho :$ρyx=0$**,** artinya tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y).

Hi :$ρyx\ne 0$,artinya terdapat pengaruh antara pembagian kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y).

1. **Sub Hipotesis**
	1. Ho :$ρyx\_{1}=0$**,** artinya tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan fungsi ($X\_{1}$) dengan kinerja pegawai (Y).

Hi :$ρyx\_{1}\ne 0$,artinya terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan fungsi ($X\_{1}$) dengan kinerja pegawai (Y).

* 1. Ho :$ρyx\_{2}=0$**,** artinya tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan produksi ($X\_{2}$) dengan kinerja pegawai (Y).

Hi :$ρyx\_{2}\ne 0$,artinya terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan produksi ($X\_{2}$) dengan kinerja pegawai (Y).

* 1. Ho :$ρyx\_{3}=0$**,** artinya tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja ($X\_{3}$) dengan kinerja pegawai (Y).

Hi :$ρyx\_{3}\ne 0$,artinya terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja ($X\_{3}$) dengan kinerja pegawai (Y).

* 1. Ho :$ρyx\_{4}=0$**,** artinya tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan langganan ($X\_{4}$) dengan kinerja pegawai (Y).

Hi :$ρyx\_{4}\ne 0$,artinya terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan langganan ($X\_{4}$) dengan kinerja pegawai (Y).

* 1. Ho :$ρyx\_{5}=0$**,** artinya tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan jasa ($X\_{5}$) dengan kinerja pegawai (Y).

Hi :$ρyx\_{5}\ne 0$,artinya terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan jasa ($X\_{5}$) dengan kinerja pegawai (Y).

* 1. Ho :$ρyx\_{6}=0$**,** artinya tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan alat ($X\_{6}$) dengan kinerja pegawai (Y).

Hi :$ρyx\_{6}\ne 0$,artinya terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan alat ($X\_{6}$) dengan kinerja pegawai (Y).

* 1. Ho :$ρyx\_{7}=0$**,** artinya tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan wilayah ($X\_{7}$) dengan kinerja pegawai (Y).

Hi :$ρyx\_{7}\ne 0$,artinya terdapat pengaruh antara pembagian kerjaberdasarkan wilayah ($X\_{7}$) dengan kinerja pegawai (Y).

* 1. Ho :$ρyx\_{8}=0$**,** artinya tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan waktu ($X\_{8}$) dengan kinerja pegawai (Y).

Hi :$ρyx\_{8}\ne 0$,artinya terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan waktu ($X\_{8}$) dengan kinerja pegawai (Y).

* 1. Ho :$ρyx\_{9}=0$**,** artinya tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan jumlah ($X\_{9}$) dengan kinerja pegawai (Y).

Hi :$ρyx\_{9}\ne 0$,artinya terdapat pengaruh antara pembagian kerja berdasarkan jumlah ($X\_{9}$) dengan kinerja pegawai (Y).

Berikut ini gambaran paradigma pengaruh pada gambar 1.2 :

 ε

X Y

**Gambar 1.2**

**Paradigma Pengaruh**

Keterangan:

X= Pembagian kerja

Y= Kinerja pegawai

= Variabel dari luar variabel pembagian kerja yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai

* 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
		1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung.

Alamat di Jalan Aceh Nomor 36, Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117

Telepon **:**(022) 4222315

Email : bappeda@bandung.go.id.

* + 1. **Lamanya penelitian**
1. Tahap awal penelitian yang dilakukan peneliti yaitu dimulai dari tahap penjajagan dan pencarian data tanggal 18 sampai 25 bulan Januari tahun 2017.
2. Pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan tanggal 01 Maret 2017 sampai 28 April 2017.

Lebih jelasnya berikut uraian kegiatan penelitian yang disajikan pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1
Jadual Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kegiatan** | **Tahun** | **2017** |
| **Bulan** | **Januari** | **Februari** | **Maret** | **April** | **Mei** | **Juni** |
| **Minggu Ke** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. **Tahap Persiapan**
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Perizinan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Penjajagan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pengajuan Judul
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Studi Pustaka
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pembuatan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Perbaikan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. **Tahap Penelitian**
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Observasi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Wawancara
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Penyebaran Angket
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Penarikan Angket
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pengolahan Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Analisis Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pembuatan Laporan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. **Tahap Pengujian**
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Seminar Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Sidang Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Sumber : Penelitian Tahun 2017