**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi pada dasarnya merupakan sarana atau wadah bagi pegawai untuk dapat bekerja sama dengan baik dalam rangka mencapai tujuan, baik itu pada lembaga pemerintahan yang non profit maupun lembaga swasta yang mengutamakan keuntungan. Suatu organisasi yang baik diharapkan mampu menggabungkan sumber daya yang ada dalam internal organisasi agar dapat mencapai tujuan-tujuan ada harus dicapai dalam suatu periode tertentu, diantaranya menyesuaikan sumber daya manusia dengan beban kerja yang diberikan kepadanya. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus-menerus mengkaji sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal.

Seiring dengan tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas terus meningkat dari waktu ke waktu. Tuntutan tersebut semakin berkembang seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa warga negara memiliki hak untuk dapat diberikan pelayanan. Untuk merealisasikan hak – hak masyarakat,  maka dituntut efektivitas kerja yang baik dari instansi pemerintah.

Aktivitas pelayanan suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan kebijakan pemerintah dan melaksanakan fungsinya untuk melayani masyarakat, para pegawai dilingkungan institusi dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Namun pelayanan kepada masyarakat dalam pelaksanaanya masih belum optimal, seperti kualitas pelayanan yang diberikan masih berbelit-belit dan sering menunda pelayanan yang seharusnya dapat diberikan pada saat itu juga, sehingga pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan dikalangan masyarakat. Masih belum optimalnya kualitas pelayanan disebabkan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia, karena pada kenyataanya produktivitas, keterampilan, etos kerja, pelayanan dan kedisiplinan para pegawai masih ditemukan ketidak-optimal-an dalam aktivitasnya.

Sebagai perwujudan dari pelayanan prima yang dilaksanakan kepada masyarakat secara umum, aparatur sipil negara dituntut untuk dapata bekerja secara lebih efisien. Peran seluruh sumber daya yang ada pada suatu institusi tersebut akan sangat membantu demi terciptanya efektivitas kerja yang optimal. Pengefektivan ini tentunya di dasarkan pada aturan-aturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tersirat. Aturan tertulis berkaitan tentang AD/ART dan bertindak sesuai undang-undang yang dibuat khusus untuk institusi tersebut ataupun aturan bagi institusi secara umum. Seperti Perda Kota Bandung No. 13 Tahun 2009 tentang pembentukan dan susunan organisasi dinas Kota Bandung.

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu instansi untuk menunjang keefektifan kerja pegawai, organisasi sudah seharusnya melakukan seleksi yang tepat sebelum mengadakan pembagian kerja pada semua karyawan/stafnya. Melalui seleksi yang ketat dengan menyesuaikan pada *job analysis* yaitu memilih pegawai dengan melihat kecocokannya dengan *job spesification* dan *job description* yang tepat dengan kebutuhan organisasi pada suatu periode tertentu.

Sebagai aparatur pemerintah abdi negara dan abdi masyarakat yang mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pemerintah, menggerakkan dan memperlancar dalam bidang pemerintah dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, karena setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja efektif dan efesien dalam menunjang tujuan yang diinginkan, supaya pegawai dapat bekerja efektif, efesien, kualitas dan kuantitas harus sesuai dengan kebutuhan. Pegawai yang kurang mampu, kurang cakap, dan tidak terampil dapat mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktunya. Supaya hal ini tidak terjadi, maka pekerjaan yang akan diselesaikan harus dilaksanakan seefektif mungkin.

Efektivitas adalah komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan. Sementara pada waktu yang sama, masyarakat semakin menuntut efektivitas kerja pegawai negeri sipil, sebagian Pegawai Negeri Sipil diperbantukan di daerah otonom  yang bekerja di tingkat provinsi maupun  kabupaten/kota yang di dalamnya memiliki kecamatan hingga kelurahan. Aparatur kelurahan merupakan wakil rakyat terdekat dalam rangka merealisasikan kebijakan – kebijakan pemerintah, baik di pusat  maupun di daerah.

Efektivitas menitik beratkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi banyaknya pengeluaran biaya, waktu, dan tenaga. Misalnya dengan jumlah pegawai perempuan berjumlah 7 orang dan pegawai laki-laki berjumlah 16 orang, pegawai dituntut untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diharapkan. Hal ini merupakan bentuk efisiensi kerja dalam suatu badan atau institusi pemerintah dalam usahanya memenuhi kebutuhan masyarakat, baik itu bentuk pelayanan ataupun kebutuhan lainnya.

Suatu institusi dalam meningkatkan efektivitas kerja para karyawan/aparaturnya mengalami banyak perubahan. Perubahan-perubahan ini dipengaruhi oleh banyaknya faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi. Adapun faktor internal selain didukung oleh sumber daya yang sudah dilakukan seleksi sebelumnya yang sesuai dengan *job analysis*, maka yang sangat besar peranannya bagi efektivitas suatu organisasi adalah pembagian kerja yang tepat sesuai dengan kompetensi/kemampuan pegawai yang dimiliki oleh suatu instansi.

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Luas sempitnya tujuan tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu organisasi atau perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi karyawan yang ada belumlah cukup sehingga perlu adanya pembagian kerja agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggungjawabkan.

Pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan.

Terkait dengan penjelasan mengenai pembagian kerja peneliti akan mengambil salah satu fungsi administrasi yang sangat berhubungan dengan aktivitas pembagian kerja yaitu *Organizing,* dimana fungsi ini merupakan salah satu hal penting yang sangat membantu organisasi untuk efektivitas kerjanya.

*Organizing* terkait dengan bagaimana suatu instansi dapat memformulasikan sumber daya pada bagian yang tepat sesuai dengan kompetensi. Hal ini juga berkaitan dengan *job analysis* yang digunakan yaitu *job description and job specification* agar instansi tersebut dapat mencapai frase ”*The right man on the right place”*. Selanjutnya, pembagian beban kerja yang sesuai dengan kompetensi akan sangat berguna bagi keefektifan organisasi atau instansi tersebut.

*Organizing* sangat penting dalam upaya organisasi/instansi dapat bekerja dengan maksimal. Dengan melakukan pembagian kerja yang tepat yang merupakan salah satu tahap dalam *organizing*, instansi dapat menjalankan tahapan berikutnya dengan optimal. Pembagian kerja merupakan hal yang cukup berpengaruh bagi keberlangsungan penyelesaian pekerjaan pada suatu instansi oleh pegawai dengan maksimal, efektif, serta efisien, baik itu dalam bentuk kualitas maupun waktu pengerjaan.

Pengaruh pembagian kerja ini sangat besar jika dihubungkan dengan *existing condition* atau keadaan empirik pada suatu instansi. Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung merupakan Lembaga Teknis Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung yang memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian kewenangan Walikota dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Komunikasi dan Informatika.

Berdasarkan data yang diperoleh, aparatur Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung diduga belum menunjukkan keefektifan pegawainya dalam bekerja, baik itu internal ataupun eksternal instansinya. Permasalahan inti yang diangkat dalam penelitian ini adalah ketidak-efektifan dalam hal beban kerja yang belum setara antara pegawai satu dengan yang lainnya, yang jika dilihat mereka memiliki tupoksi yang sama dan berada pada satu bidang yang sama. Peneliti menduga ketidak-efektifan ini disebabkan oleh pembagian kerja yang belum sesuai pada beberapa bagian di Diskominfo Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan yang menjadi inti dari ketidak-efektifan pegawainya dalam melaksanakan kewajibannya. Hal ini terlihat pada indikator sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang mangkir dari pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak berjalan sesuai rencana. Observasi awal yang dilakukan terlihat masih ada pegawai yang sedang merokok pada jam kerja (sekitar pukul 10.00).
2. Beban pekerjaan tidak sama diantara pegawai, sehingga keseimbangan pekerjaan tidak terwujud. Contohnya masih terlihat pegawai yang sibuk dengan pekerjaannya, sementara yang lain sebaliknya.

Masalah diatas timbul diduga disebabkan oleh faktor pembagian kerja yang kurang dijalankan dengan maksimal. Hal ini terlihat dalam proses penjajagan sebagai berikut:

1. Masih terlihat pegawai yang kurang paham dengan arahan yang diberikan oleh atasan mengenai suatu tugas pekerjaan. Saat observasi dilakukan, ada pegawai yang beberapa kali menanyakan informasi yang sama secara berulang.
2. Cara bekerja yang kurang sesuai dengan metode yang berbeda pada setiap pegawai. Contohnya ada beberapa pegawai yang beberapa kali menanyakan bagaimana cara mengerjakan suatu tugas yang diberikan, berdiskusi dengan atasan dan dengan beberapa pegawai lainnya.

Sesuai dengan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin membahas hubungan antara efek faktor pembagian kerja yang mendapat perhatian cukup besar terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan desain judul **“PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BANDUNG”**.

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai yang optimal pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.
3. Usaha-usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.
	1. **Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Penelitian
2. Menemukan besarnya pengaruh pembagian kerja dalam usaha peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.
3. Mengembangkan faktor yang menjadi penghambat bagi pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.
4. Menerapkan tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan penerapan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.
5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual, dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umumnya, khususnya mengenai pembagian kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut pengaruh pembagian kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Membahas dan memecahkan permasalahan yang ada, diperlukan adanya landasan teoritis sebagai acuan dalam menyusun kerangka pemikiran dan rancangan teori.

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah diatas, peneliti akan menggunakan kerangka pemikiran dari pendapat beberapa ahli yang dapat dijadikan landasan teori yang tentunya berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu : Pembagian Kerja (Variabel Bebas) dan Efektivitas Kerja (Variabel Terikat).

Pembagian kerja merupakan pemisahan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok individu tertentu. Jenis pekerjaan yang beragam dalam suatu masyarakat tidak mungkin dikuasai dan dilakukan oleh setiap orang. Oleh sebab itu, dibutuhkan spesialisasi, sehingga seseorang hanya mengerjakan satu atau beberapa jenis pekerjaan saja. Dasar bagi pembagian kerja yang mudah dilihat dan bersifat universal dalam masyarakat adalah berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Pembagian kerja dimaksudkan agar pegawai bertambah terampil dalam menyelesaikan tugasnya, karena tugas yang diberikan hanya beberapa bidang tertentu saja sesuai dengan kemampuan individunya. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan beban pekerjaannya, maka ia akan memberikan pengaruh yang dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaannya.

Pembagian tugas dapat digolongkan pada sebuah proses pembagian tanggungjawab yang diberikan oleh seorang atasan kepada para bawahannya, penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas. Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan.

Pendapat di atas menegaskan bahwa pembagian kerja harus didasarkan pada spesialisasi yang sesuai dengan kemampuan para pegawainya serta beban pekerjaan yang disesuaikan pula agar kesamaan beban kerja dapat tercapai.

**Faustino Cardoso Gomes (2008:102)** mengemukakan bahwa, **“Pembagian kerja merupakan penyusunan pekerjaan ke dalam kelas-kelas, kelompok-kelompok atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu”.**

**Faustino Cardoso Gomes (2008:102)** menyebutkan bahwa, indikator pembagian kerja atau klasifikasi pekerjaan, antara lain:

1. **Masukan informasi**

**Berkaitan dengan dimana dan bagaimana si pegawai memperoleh informasi yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan.**

1. **Proses-proses mental**

**Berkaitan dengan pertimbangan apa yang ditekankan dalam pembuatan keputusan, perencanaan dan aktivitas-aktivitas proses informasi apa yang dilibatkan dalam pelaksanaan pekerjaan.**

1. **Output pekerjaan**

**Berkaitan dengan aktivitas-aktivitas fisik apa yang dilakukan oleh para pegawai dan alat-alat apa yang dipakai oleh para pegawai.**

1. **Relasi dengan orang**

**Berkaitan dengan relasi dengan orang lain yang di interpretasikan sebagai tuntutan dalam pelaksanaan pekerjaan.**

1. **Konteks pekerjaan**

**Berkaitan dengan penyesuaian seluruh jenis pekerjaan yang menjadi sumber acuan bagi para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.**

1. **Metode-metode kerja**

**Berkaitan dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh para pegawai dalam mengatasi permasalahan atau tantangan dari pembagian tugas yang diberikan oleh pimpinan.**

1. **Ciri-ciri pekerja**

**Berkaitan dengan proses pemilihan pekerjaan yang sesuai dengan sumber daya yang ada, melihat dari sisi kemampuan setiap pegawai agar efektivitas pekerjaan dapat tercapai.**

Peneliti juga akan mengemukakan definisi efektivitas kerja pegawai secara umum merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Hal ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Satu hal yang perlu digaris-bawahi efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efesiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Jadi efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau efektivitas kerja dapat juga diartikan dengan hasil guna penekannya pada efeknya, atau hasil tanpa kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan oleh hasil tersebut.

Konsep variabel efektivitas kerja pegawai merupakan pengukuran dalam arti bahwa sejauhmana organisasi melaksanakan tugas atau mencapai tugas semua sasarannya dilihat dari jumlah kualitas dari jasa yang dihasilkan berdasarkan hasil yang telah ditentukan. **(Steers, 2001:46).**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja ini adalah sebagai berikut :

1. **Kesiagaan**

**Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.**

1. **Kemangkiran**

**Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan.**

1. **Semangat kerja**

**Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki.**

1. **Motivasi**

**Kecendrungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.**

1. **Kepuasan kerja**

**Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.**

1. **Beban Pekerjaan**

**Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.**

1. **Waktu Menyelesaikan Tugas**

**Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apkah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi. (Steer,1998:46)**

Pengukuran efektivitas berdasarkan banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut dapat berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif.

Sebaliknya jika tugas yang dibebankan banyak sedangkan pegawai yang melaksanakannya terbatas akan terjadi penumpukan pekerjaan yang hal ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau  tertunda sehingga terjadi ketidakefektifan.

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan hubungan antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja yang dikemukakan oleh **Soewarno Handayaningrat** dalam bukunya **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajamen (1981:44)**:

**Pembagian pekerjaan timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segaa macam pekerjaan. Oleh karena itu pembagian pekerjaan berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus dikhususkan secara sempurna (spesialisasi). Kegiatan-kegiatan itu harus jelas ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.**

Pendapat di atas dapat dikatakan bahwa dengan pembagian kerja yang
baik seorang pegawai dapat menambah keterampilan dalam melaksanakan
tugasnya karena tugas yang dilaksanakannya merupakan bidang tertentu saja
sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar dan mencapai tujuan
secara efektif.

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : **Ada Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

1. Ho : ρs = 0 , Pembagian Kerja : Efektivitas Kerja Pegawai = 0,

Pembagian Kerja (X) Efektivitas Kerja Pegawai (Y), artinya pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.

1. H1 : ρs ≠ 0 , Pembagian Kerja : Efektivitas Kerja Pegawai ≠ 0,

Pembagian Kerja (X) Efektivitas Kerja Pegawai (Y) artinya pembagian kerja ada pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

1. Paradigma Penelitian

**Gambar 1.1**

**Paradigma Penelitian**

Keterangan :

X = Pembagian Kerja

Y = Efektivitas Kerja Pegawai

ᵋ = Variabel dari luar variabel pembagian kerja yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel efektivitas kerja pegawai.

* 1. **Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi Penelitian yaitu di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Alamat di Jl. Wastukencana No. 2, Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Jawa Barat.

Jadwal Penelitian dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika, pelaksanaan penjajagan direncanakan selama 30 (tiga puluh) hari dengan rincian jadwal sebagai berikut.



**Gambar 1.2**

**Lamanya Penelitian**