

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan era globalisasi membawa dampak sekaligus tantangan dan peluang baru bagi proses pembangunan daerah di Indonesia. Di dalam melakukan pembangunan, setiap pemerintah memerlukan perencanaan yang akurat serta diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pembangunan yang dilakukannya.

Perencanaan pembangunan merupakan satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan, untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat.

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam proses perencanaan dan penganggaran pembangunan menuntut partisipasi seluruh stakeholders yang terlibat, tak terkecuali pemerintah daerah.

Salah satu Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah yang bergerak dalam bidang perencanaan pembangunan adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung. Fungsi dan peran BAPPEDA sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14 ayat (1), Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan.

Kewenangan perencanaan pengendalian tersebut, dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, sesuai dengan pasal 7 ayat (2), BAPPEDA sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah, mengemban 3 (tiga) urusan wajib yang wajib dilaksanakan, yaitu urusan penataan ruang, urusan perencanaan pembangunan dan urusan statistik.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung memiliki visi yaitu Lembaga Perencana Pembangunan Yang Berkualitas, Aspiratif Dan Aplikatif Guna Mewujudkan Kota Bandung Unggul, Nyaman & Sejahtera. Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung menetapkan 5 (lima) misi yaitu 1). mewujudkan perencanaan pembangunan yang aspiratif dan aplikatif, 2). meningkatkan kualitas dan kuantitas layanan perencanaan pembangunan yang memadai, 3). meningkatkan iklim dan kerjasama dalam bidang penanaman modal, 4). mewujudkan aparatur perencana pembangunan daerah yang profesional dan berdisiplin, 5). mewujudkan pertanggung jawaban keuangan yang wajar, akurat, akuntabel, dan pelaksanaan kinerja yang optimal. Dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi memanfaatkan peranan sumber daya manusia Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting, karena itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa keikutsertaan pegawai dalam organisasi. Pegawai yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara. 2013:67). Pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif & efisien, menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, tidak terkecuali bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Untuk mengetahui kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung, peneliti melakukan observasi atau pengamatan langsung di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Sehingga diperoleh data kinerja sebagai berikut:

Kinerja pelayanan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung yang utama berkaitan dengan urusan yang menjadi kewenangannya yaitu: (1). urusan perencanaan pembangunan, (2). Urusan statistik skala kota, (3)

sebagaimana urusan penataan Ruang dan (4) urusan penanaman modal dengan fokus pada:

(1) Perumusan kebijakan, (2) Bimbingan, konsultasi, dan koordinasi (3) Monitoring dan Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung 2014-2018 Evaluasi (4) Kebijakan penanaman modal (5) Kebijakan statistik dasar (6) Koordinasi Statistik Antar sektor (7) Pengembangan jejaring Statistik Khusus dan (8) Perencanaan Tata Ruang.

Untuk mengetahui kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung, peneliti memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	Standar (%)	Pencapaian 10-100 (%)
1	Kualitas kerja	100	71
2	Kuantitas kerja	100	72
3	Tanggungjawab	100	74
4	Kerjasama	100	75
5	Inisiatif	100	72

Sumber : Wawancara Kepada Kepala Bidang 2017

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai hasil yang optimal, hal tersebut dapat dilihat dari dimensi kinerja pegawai yang masih jauh dari persentase standarnya yaitu 100%. Pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dimensi kinerja pegawai seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggungjawab masing-masing mendapat persentase pencapaian sebesar 71%, 72%, dan 74%. Sedangkan dari dimensi kinerja pegawai yaitu kerjasama dan inisiatif masing masing mendapat persentase pencapaian sebesar 75% dan 72%. Berdasarkan hal

tersebut diatas, dapat diketahui bahwa terdapat masalah mengenai kinerja pegawai yang harus segera diselesaikan.

Selain itu, untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung, peneliti melakukan wawancara memperoleh data sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian yang diwakili oleh bagian sekretariat dan bagian pemerintahan yang dilakukan pada tanggal 29 Desember 2016, mengenai permasalahan yang terjadi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Wawancara Peneliti

No	Pertanyaan	Hasil
1	Adakah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja? Terutama pada sarana prasarana pendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan pegawai?	<p>Permasalahan pada asset, sarana dan prasarana di Bappeda Kota Bandung berkaitan dengan kapasitas gedung yang tidak berimbang dengan jumlah personil, status kepemilikan gedung yang masih terkendala dari sisi legalitas menyebabkan pembangunan kantor tidak bisa dilaksanakan secara menyeluruh.</p> <p>Permasalahan pengelolaan barang berkaitan dengan inventarisasi asset (barang dan kendaraan) terutama yang dipergunakan oleh pejabat yang sudah tidak lagi bertugas, serta tidak tersedianya penyimpanan yang memadai untuk barang dan dokumen Bappeda.</p>

2	<p>Permasalahan apasajakah yang berkaitan dengan tugas dan fungsi pelayanan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung</p>	<p>Berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan, dapat diidentifikasi permasalahan seperti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum tersusunnya standar kinerja yang terukur bagi setiap jabatan struktural maupun fungsional serta pelaksana di lingkungan Bappeda</li> <li>2. Masih kurangnya SDM yang memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan tugas dan kewajiban utama-nya</li> </ol>
3	<p>Apa yang menjadi faktor belum terealisasinya target renstra SKPD tentang kinerja sesuai tugas dan fungsi SKPD?</p>	<p>Permasalahan anggaran di Bappeda juga berkaitan dengan belum di miliknya Analisis Standar Biaya (ASB) untuk Program/kegiatan yang dilaksanakan, sehingga tidak ada standar baku yang dapat diterapkan dalam alokasi anggaran untuk tiap Kegiatan penyusunan dokumen perencanaan maupun kegiatan kajian, sehingga penentuan alokasi anggaran untuk kegiatan tersebut tidak memiliki dasar yang secara normatif maupun akademik dapat dipertanggungjawabkan</p> <p>Belum terintegrasinya Perencanaan dan penganggaran dalam satu sistem, menjadi titik lemah selanjutnya, dimana otoritasnya tidak berada pada institusi Bappeda sehingga menyebabkan banyak kegiatan yang sudah direncanakan, tereduksi pada proses penganggaran, demikian juga banyak kegiatan yang dilaksanakan diluar rencana yang telah ditetapkan.</p>

Sumber: diolah oleh peneliti

**Tabel 1.3 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung**

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target IKU	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Prosentase akomodasi usulan Musrenbang Kota & Reses DPRD minimal 30% dalam RKPD				≥30 %	≥30 %	≥30 %	≥30 %	≥30 %				≥30 %	≥30 %	100%	100%	100%		
2.	Tersedianya dokumen perencanaan sesuai UU Penataan Ruang							Perda RDTR	Sosialisasi				Perda RDTR	Sosialisasi	100%	100%	100%		
3.	Prosentase Akomodasi program RPJMD ke dalam RKPD				70%	75%	80%	90 %	95 %	70%	75%	80%			100%	100%	100%		
4.	Kenaikan Jumlah Investor							500 perusahaan	500 perusahaan						100%	100%	100%		
5.	Tingkat Ketersediaan Data/informasi dan Statistik Daerah							100 %	100%						100%	100%	100%		
6.	Tersedianya dokumen perencanaan pembangunan yang ditetapkan dengan Perkada		Ada/tidak		ada	Ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	100%	100%	100%		
7.	Tersedianya dokumen RPJMD pembangunan yang ditetapkan dengan Perda/Perkada		Ada/tidak		ada	Ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	100%	100%	100%		
8.	Tersedianya dokumen RKPD pembangunan yang ditetapkan dengan Perkada		Ada/tidak		ada	Ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada					
9.	Penjabaran Program RPJMD kedalam RKPD		Jumlah program RPJMDth n/ jml program RPJMD yg hrs dilaksanakan x 100%		70%	75%	80%	90 %	95 %	70%	75%	80%			100%	100%	100%		
10.	Kenaikan Nilai Realisasi PMDN																		

11.	Buku Bandung Dalam Angka		Ada/tidak		ada	Ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	100%	100%	100%		
12.	Buku PDRB		Ada/tidak		ada	Ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada	ada		100%	100%	100%	100%	
13.	Prosentase akomodasi program/kegiatan RPJMD ke dalam RKPD			Jumlah program RKPD thn n/ jml program RPJMD yg hrs dilaksanakan x 100%	80%	90%	95%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	
14.	Prosentase kesesuaian target kinerja RPJMD terhadap Renstra SKPD			Jumlah Target kinerja RPJMD thn n / Jumlah target kinerja Renstra X 100%	80%	90%	95%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	
15.	Prosentase kesesuaian Program/kegiatan Renstra SKPD terhadap Renja SKPD			Akomodasi prog.keg Renstra/ prog.keg Renja X 100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung 2014-2018

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, Undang-undang Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Peraturan Walikota Nomor 410 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung maka jenis pelayanan yang dilakukan oleh Bappeda Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Menyusun rancangan awal dan rancangan akhir Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka



Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD);

2. Menyelenggarakan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah untuk penyusunan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD);
3. Merumuskan program prioritas dan pagu anggaran sebagai bahan penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
4. Menetapkan petunjuk pelaksanaan perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah skala kota dan Kecamatan;
5. Merumuskan bahan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan skala Daerah;
6. Merumuskan kebijakan pelaksanaan kerjasama pembangunan antar daerah, antara daerah dengan swasta dalam dan luar negeri;
7. Merumuskan kebijakan pelaksanaan pengelolaan data dan informasi pembangunan daerah skala Daerah;
8. Merumuskan petunjuk pelaksanaan pengelolaan kawasan skala kota yang meliputi keserasian pengembangan perkotaan, manajemen dan kelembagaan pengembangan wilayah, pengembangan pembangunan perwilayahan, serta pengembangan kawasan prioritas cepat tumbuh dan andalan kota;

9. Merumuskan kebijakan pedoman standar pelayanan perkotaan skala Daerah; Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung 2014 – 2018
10. Merumuskan perencanaan tata ruang yang meliputi penyusunan dan Penetapan Rencana Tata Ruang Wilayah Kota (RTRWK), Penyusunan dan penetapan Rencana Tata Ruang Kawasan Strategis;
11. Merumuskan bahan kebijakan pemanfaatan ruang wilayah di Daerah dan kawasan strategis kota;
12. Mengendalikan pelaksanaan dan sosialisasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) bidang perencanaan dan pengendalian pembangunan;
13. Merumuskan kebijakan strategis operasionalisasi Rencana Tata Ruang Wilayah Kota (RTRWK) dan Rencana Tata Ruang Strategis Kota;
14. Merumuskan program sektoral dalam rangka perwujudan struktur dan pola pemanfaatan ruang wilayah kota dan kawasan strategis kota;
15. Mengendalikan pemanfaatan ruang wilayah dan kawasan strategis kota;
16. Merumuskan kebijakan penetapan dan pelaksanaan petunjuk pelaksanaan pengembangan pembangunan perwilayahan skala kota;
17. Merumuskan kebijakan pengembangan kawasan prioritas, cepat tumbuh dan andalan skala kota;
18. Bimbingan, konsultasi dan koordinasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah skala kota;

19. Bimbingan, konsultasi dan koordinasi kerjasama pembangunan antardaerah, dan antara daerah dengan swasta, dalam dan luar negeri skala kota;
20. Bimbingan, konsultasi dan koordinasi pelayanan perkotaan skala kota dan Kecamatan; dsb.

Dilihat kinerja berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan yang di laksanakan oleh Bappeda yang berkaitan dengan penyusunan dokumen perencanaan, perencanaan tata ruang, penyediaan support berupa statistik skala kota dan pelayanan bidang penanaman modal dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

Tabel 1.4 Isu Strategis Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kota Bandung

No	Aspek	Isu Strategis
1	Koordinasi dan Kualitas Perencanaan	Belum optimalnya koordinasi dan aplikasi Dokumen Perencanaan maupun hasil kajian yang disusun Bappeda baik oleh internal Bappeda maupun oleh Dinas Teknis terkait
		Optimalisasi koordinasi antara institusi perencana dengan pemegang otoritas penganggaran, dalam untuk menjaga konsistensi/kontinuitas perencanaan dan penganggaran, sehingga program dan kegiatan yang telah direncanakan tidak tereduksi di dalam proses penganggaran;
2	Sistem perencanaan/sistem pengelolaan data	Belum adanya sistem pengelolaan knowledge yang dapat menghimpun seluruh produk Bappeda secara terintegrasi sehingga informasi mengenai dokumen hasil kajian maupun dokumen perencanaan tidak mudah didapatkan, implikasi lebih jauhnya kemungkinan duplikasi kajian atau dokumen perencanaan menjadi lebih besar;
		Belum optimalnya pengelolaan dan pemanfaatan data pembangunan yang tersusun secara sistematis dan akurat, teknologi informasi dan komunikasi, serta pengendalian perencanaan pembangunan
		Belum terkelolanya sumber data dan informasi yang mendukung proses perencanaan sehingga sumber data masih beragam

No	Aspek	Isu Strategis
3	Sumber daya manusia	Masih kurangnya SDM yang memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan tugas dan kewajiban utamanya
		Belum tersusunnya standar kinerja yang terukur bagi setiap jabatan struktural maupun fungsional serta pelaksana di lingkungan Bappeda
		Kebijakan Pemerintah yang belum mendukung terbentuknya jabatan fungsional Perencana dan Peneliti di lingkungan Pemerintah Kota Bandung
4	Investasi dan Penanaman Modal	Informasi tentang potensi penanaman modal dan peluang investasi di Kota Bandung belum akurat dan tersedia secara optimal
		Iklm investasi di Kota Bandung yang masih belum kondusif

Sumber: Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung 2014-2018

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung belum optimal. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: a. Kemampuan individu, b. Motivasi, c. Dukungan yang diterima, d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: karakteristik individual (*individual characteristics*), karakteristik organisasi (*organizational characteristic*), dan karakteristik kerja (*work characteristics*). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku

bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: (1) karakteristik organisasi seperti *reward system*, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; (2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability), pembagian deskripsi kerja yang jelas dan kepuasan pegawai” Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2011:80) “yang mendorong munculnya masalah atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya yang lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*), kebosanan (*burn out*), dan labor turn over.” Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job description* dan *Job Spesification* Terhadap Kepuasan Pegawai dan Implikasinya Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kota Bandung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas maka penulis merumuskan masalah-masalah yang akan menjadi pokok pembahasan skripsi ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *Job description* terhadap kepuasan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung?

2. Apakah terdapat pengaruh *job specification* terhadap kepuasan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh *Job description* terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung?
5. Apakah terdapat pengaruh *job specification* terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung?
6. Apakah terdapat pengaruh *Job description* dan *job specification* terhadap kepuasan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung?
7. Apakah terdapat pengaruh *Job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung baik langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan pegawai?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dapat di analisis, sehingga dapat diketahui bukti empiris mengenai Pengaruh *Job description* dan *Job Spesification* Terhadap Kepuasan Pegawai dan Implikasinya Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kota Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job description* terhadap kepuasan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh *job specification* terhadap kepuasan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job description* terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh *job specification* terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh *Job description* dan *job specification* terhadap kepuasan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung
7. Untuk mengetahui pengaruh *Job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung baik langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan pegawai?

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan diadakannya penelitian ini, penulis berharap bahwa hasil penelitian dapat berguna dan juga bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik dari aspek ilmu maupun aspek praktis.

**a. Bagi Penulis**

1. Menambah wawasan serta memahami akan pentingnya mengetahui Pengaruh *Job description* dan *Job Spesification* Terhadap Kepuasan Pegawai dan Implikasinya Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kota Bandung.
2. Memberi sarana penulis untuk melatih kemampuan tekhnis dalam membandingkan ilmu pengetahuan teori yang sudah ada.
3. Melatih penulis dalam membuat karya ilmiah serta menerapkan ilmu pengetahuan yang sebelumnya telah diperoleh di bangku kuliah.

**b. Bagi Perusahaan yang Diteliti**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi untuk, memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Pengaruh *Job description* dan *Job Spesification* Terhadap Kepuasan Pegawai dan Implikasinya Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kota Bandung.

**c. Bagi Peneliti lain**

Penelitian ini dapat dijadikan pembandingan bagi tulisan lain yang sama-sama membahas hal sejenis, dan dapat juga berguna bagi pihak yang hanya ingin tahu, maupun bagi mereka yang berminat menelaah hasil penelitian ini.

**1.5 Kerangka Teoritis**

**1.5.1 Hubungan Deskripsi Kerja dan Kepuasan**

Deskripsi pekerjaan yang disu-sun dengan jelas sesuai hak dan kewajiban yang ditetapkan, maka pegawai akan Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir, semakin jelas terhadap apa yang harus dikerjakan.



Informasi pekerjaan yang tertuang pada deskripsi pekerjaan apabila dipahami dan dilaksanakan dengan baik akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif sehingga dampaknya pada prestasi kerja juga akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan Hery Syahrial (2004) dan Beby Kendida Hasibuan (2010) menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain memperhatikan pentingnya kejelasan deskripsi pekerjaan, organisasi yang sukses dan berkembang pada umumnya sangat mengharapkan para pegawai agar dapat lebih berkembang serta mendorong pegawai untuk dapat mengatualisasikan dirinya di tempat kerja. Dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia, organisasi yang berpengetahuan dan berwawasan ke depan dituntut adanya jenjang karir yang jelas. Pegawai juga perlu memahami dengan jelas, hendak kemana mereka pada suatu waktu nanti. Mengingat pengembangan karir turut mempengaruhi kinerja pegawai, dibutuhkan adanya perencanaan karir baik yang dilakukan organisasi maupun individu. Apabila perencanaan karir yang dilakukan pegawai sesuai dengan kesempatan karir yang diberikan organisasi, maka kemungkinan besar dari diri pegawai tersebut akan timbul semangat kerja yang tinggi. Kesesuaian antara perencanaan karir pegawai dengan kesempatan karir yang diberikan organisasi juga dapat menjadi motivator, sehingga mereka akan saling berkompetisi untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian Robbie (2000); Ties Setyaningsih (2009); dan Beby Kendida Hasibuan (2010) menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, prestasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

## **1.5.2 Hubungan Spesifikasi Kerja dan Kepuasan**

Para ahli teori organisasi seringkali menyatakan bahwa kepuasan kerja itu disebabkan oleh keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya yang meliputi kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik. Peneliti yang mengadopsi pendekatan ini berpendapat bahwa kepuasan kerja seorang individu ditentukan oleh tingkat persyaratan pekerjaan yang akan memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Selain memperhatikan pentingnya persyaratan pekerjaan, organisasi yang sukses dan berkembang pada umumnya sangat mengharapkan para pegawai agar dapat lebih berkembang serta mendorong pegawai untuk dapat mengatualisasikan dirinya di tempat kerja. Dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia, organisasi yang berpengetahuan dan berwawasan ke depan dituntut adanya jenjang karir yang jelas. Pegawai juga perlu harus memenuhi kriteria untuk menduduki suatu pekerjaan. Semakin orang berkompeten dalam mengisi suatu pekerjaan maka semakin meningkat pula kepuasan dalam menduduki atau mengerjakan pekerjaan tersebut. Hasibuan (2010).

### **1.1.1 Hubungan Deskripsi Kerja dan Kinerja**

Deskripsi pekerjaan sebagai dasar atau pedoman untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia. Deskripsi pekerjaan merupakan suatu bentuk pengembangan uraian terperinci dari tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan, penentuan hubungan dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain yang ada, dan penentuan tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan-kemampuan lain yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara

efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memajukan suatu organisasi (Robbins, 2002).

### **1.1.2 Hubungan Spesifikasi Kerja dan Kinerja**

Berbagai mekanisme yang terdapat di dalam Organisasi yakni tentang spesifikasi kerja sebagai persyaratan seseorang menempati jabatan pegawai atas aktivitas organisasi, karena ada keyakinan bahwa dengan pendekatan melalui penempatan pegawai dapat mengoptimalkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang dimaksud berkaitan dengan kemajuan hasil kerja, agar pegawai mampu menunjukkan pelaksanaan kerjanya sesuai dengan target pekerjaan dan sasaran organisasi yang ditentukan. Kinerja pegawai juga dimaksudkan agar pegawai bertindak lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Lebih lanjut Mangkunegara (2000) mengemukakan : "Bahwa yang disebut kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Spesifikasi atau persyaratan pekerjaan sebagai dasar atau pedoman untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dikarenakan orang yang berada pada jabatan tertentu sudah memenuhi kriteria untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. (Robbins, 2002).

### **1.5.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Secara historis sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, terdapat hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti signifikan (Handoko, 2001).

Menurut Handoko (2001) “Hubungan antara prestasi dan kepuasan kerja” prestasi kerja yang lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan sesuai dengan proporsinya.

Menurut Davis dan Newstrom, 1989, kinerja yang tinggi memberikan kontribusi untuk kepuasan kerja yang tinggi, yakni kinerja yang lebih baik biasanya mengarah kepada penghargaan yang lebih tinggi berupa ekonomi, sosial, dan psikologi. Kepuasan berkembang karena karyawan merasa bahwa mereka menerima penghargaan dalam proporsi kinerja mereka. Kepuasan seseorang akan mengarah pada komitmen yang lebih besar atau lebih kecil, yang kemudian mempengaruhi efek kerja (*effort*) dan akhirnya berdampak pada kinerja.

Berdasarkan penelitian atau skripsi yang terdahulu yang dilakukan oleh oleh Munandar dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **1.6 Penelitian Terdahulu**




Dewasa ini terdapat beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa semakin terdeskripsi suatu pekerjaan dan semakin terspesifik suatu pekerjaan akan meningkatkan kepuasan dan diikuti oleh peningkatan kinerja. Namun adapula yang menyatakan bahwa justru semakin terdeskripsi suatu pekerjaan dan semakin terspesifik suatu pekerjaan akan menurunkan kepuasan dan diikuti oleh



penurunan kinerja. Sesuai dengan jurnal dan penelitian sebelumnya sebagai berikut:



Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Tahun)	Judul	Metode analisis	Hasil	Analisis Perbandingan
Muhammad Safdar Rehman, Faculty Of Advanced Integrated Studies And Research (Management Science), April 2009	Impact Of Job Analysis On Job Performance: A Study Of Public Sector Organizations Of Pakistan	Regresi Linier Berganda ( <i>Multiple linear regression</i> )	Job analysis on job performance were having significant and positive impact on job performance	- <i>Job description</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja - <i>Job specification</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Solihin, Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bakrie, tahun 2012	Pengaruh Kejelasan <i>Job description</i> Dan <i>Job specification</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai XYZ	Regresi Linier Berganda ( <i>Multiple linear regression</i> )	Kejelasan <i>Job description</i> dan <i>job specification</i> memiliki pengaruh yang signifikan positif secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.	- <i>Job description</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan - <i>Job specification</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan
BK Suthara, T Latha Chakra varthib, Dr. Shamyal Pradhanc, yakni aPh D Scholar, Faculty of Management Studies, Pacific University, Udaipur (Rajasthan); bcAssistant Professor, Faculty of Management Studies, Pacific University, Udaipur (Rajasthan) tahun 2014	Impacts of Job Analysis on Organizational Performance: An Inquiry on Indian Public Sector Enterprises	Regresi Linier Berganda ( <i>Multiple linear regression</i> )	There is significance relationship between organizational performance and <i>job specification</i> in context to Bharat Sanchar Nigam Limited, Vadodara Telecom District. "there is significance relationship between nizational performance and <i>Job description</i> in context of Bharat Sanchar.	- <i>Job description</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja - <i>Job specification</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja

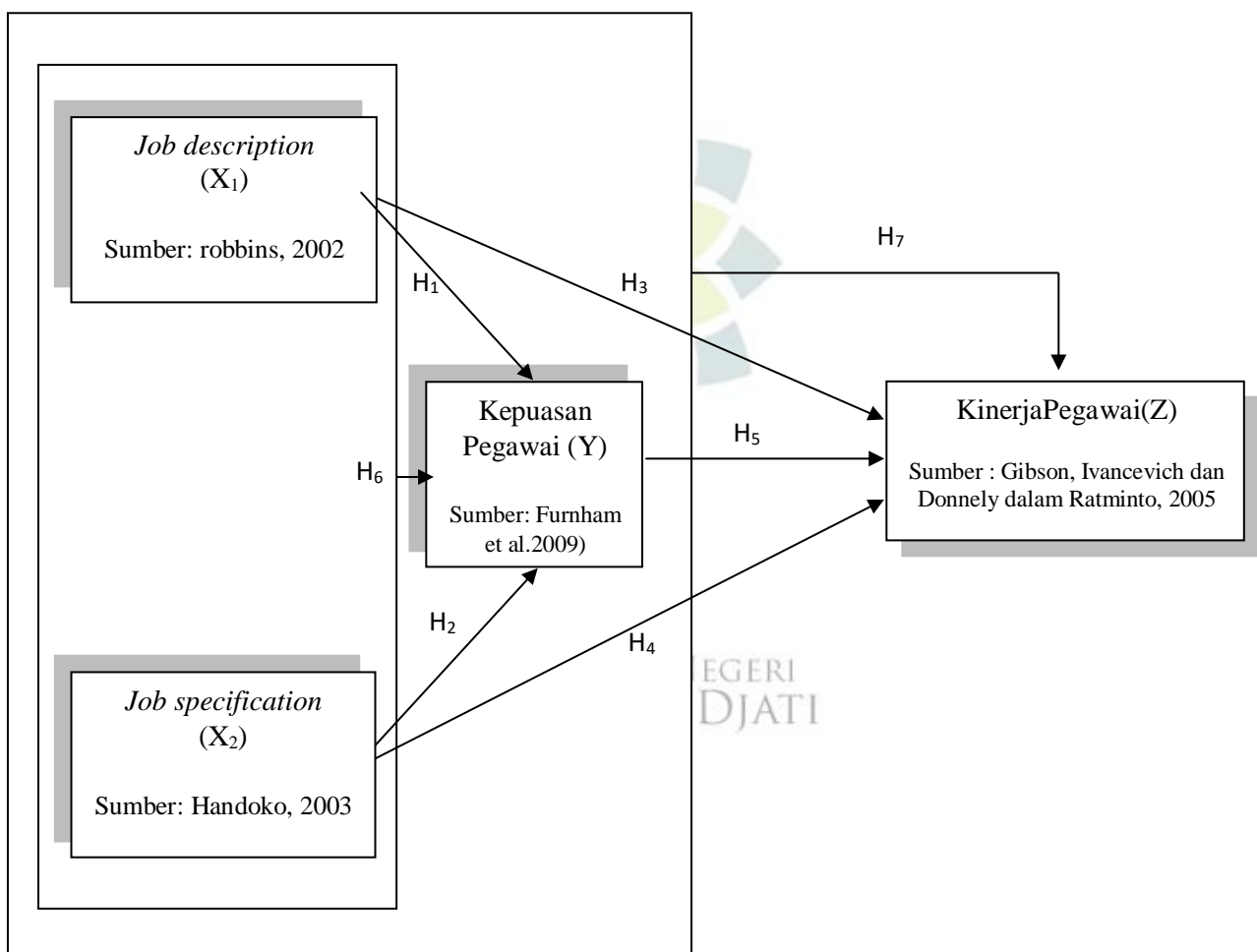
Penelitian yang dilakukan oleh (Tahun)	Judul	Metode analisis	Hasil	Analisis Perbandingan
Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor, Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang, 2011	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)	 <p>Regresi Linier Berganda (<i>Multiple linear regression</i>)</p>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara uraian jabatan ( <i>Job description</i> ) terhadap kinerja pegawai” dan “terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara persyaratan jabatan ( <i>job specification</i> ) terhadap kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uraian jabatan (<i>Job description</i>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Persyaratan jabatan (<i>job specification</i>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
Agung Azhary <sup>1</sup> , Susi Hendriani <sup>2</sup> , dan Yulia Efni <sup>3</sup> , 1)Pegawai PT CPI departemen PGT 2)Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru 3)Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru	Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Pegawai Departemen Pgt CHEVRON PACIFIC INDONESIA)	 <p>Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)</p>	Deskripsi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja organisasi.	Deskripsi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja organisasi.
Atika, Ayu (2013), Program Studi Pendidikan Manajemen Bisnis. Universitas Pendidikan Indonesia	Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi Iii Pt Kereta Api (Persero) Cirebon	 <p>Regresi Linier Berganda (<i>Multiple linear regression</i>)</p>	Terdapat Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi Iii Pt Kereta Api (Persero) Cirebon	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job description</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> </ul>

Penelitian yang dilakukan oleh (Tahun)	Judul	Metode analisis	Hasil	Analisis Perbandingan
Giyarto Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2015	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta	 <p>Regresi Linier Berganda (<i>Multiple linear regression</i>)</p>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Job description</i> terhadap kinerja output”, “Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara <i>Job description</i> terhadap kinerja proses” Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara <i>job specification</i> terhadap kinerja output”, “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>job specification</i> terhadap kinerja proses”.	<p>- <i>Job description</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> <p>- <i>Job specification</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
YULIA M. NUR Program Strata 1 (S1) STIE Dharma Andalas	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Padang Muara	 <p>Regresi Linier Berganda (<i>Multiple linear regression</i>)</p>	Terdapat pengaruh yang positif signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Padang Muara.	- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja



## 1.7 Kerangka Penelitian

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini disajikan pada gambar kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Dibuat Oleh Peneliti Tahun 2016**

## 1.8 Hipotesis

### Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh *Job description* terhadap kepuasan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

Ha : Terdapat pengaruh *Job description* terhadap Kepuasan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

### Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh *job specification* terhadap kepuasan pegawai Kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

Ha : Terdapat terdapat pengaruh *job specification* terhadap kepuasan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

### Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

Ha : Terdapat pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

### Hipotesis 4

Ho : Tidak terdapat pengaruh *Job description* terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

Ha : Terdapat pengaruh *Job description* terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

#### **Hipotesis 5**

Ho : Tidak terdapat pengaruh *job specification* terhadap kinerja pegawai Kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

Ha : Terdapat pengaruh *job specification* terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

#### **Hipotesis 6**

Ho : Tidak terdapat pengaruh *Job description* dan *job specification* terhadap kepuasan pegawai melalui kepuasan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

Ha : Terdapat pengaruh *Job description* dan *job specification* terhadap kepuasan pegawai melalui kepuasan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

#### **Hipotesis 7**

Ho : Tidak terdapat pengaruh *Job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung

Ha : Terdapat pengaruh *Job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandung



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG