

PENGARUH PERENCANAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF PEGAWAI

(STUDI PENYELENGGARAAN IBADAH HAJI PADA KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA BARAT)

Nihayatul Adawiyah, SE.,M.M
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
adawiyahpuput@asmkencana.ac.id

Risna Amelia
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
Risnaamelia15@gmail.com

Jaenal Arifin
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
jaenalarifin@asmkencana.ac.id

Abstrak

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh Perencanaan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai saat Penyelenggaraan Ibadah Haji Pada Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan, budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai serta besarnya pengaruh perencanaan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai saat Penyelenggaraan Ibadah Haji Pada Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Penyelenggaraan Ibadah Haji Pada Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dengan sampel sebanyak 50 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh perencanaan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Penyelenggaraan Ibadah Haji Pada Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat baik secara parsial maupun secara simultan. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel perencanaan serta budaya organisasi sebesar 76,90% dan sisanya sebesar 14,10 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : perencanaan, budaya organisasi, produktivitas kerja

Abstract

The main problem in this research is how big is the influence of organizational planning and culture on employee work productivity when administering the pilgrimage to the Ministry of Religion, West Java Province, both simultaneously and partially.

The purpose of the author to conduct this research is to find out and analyze planning, organizational culture and work productivity of employees and the magnitude of the influence of organizational planning and culture on employee work productivity during the Hajj Implementation at the Ministry of Religion, West Java Province, both simultaneously and partially.

The method used in this study is a method with a descriptive and verification approach. The population in this study were employees of Hajj Organization at the Ministry of Religion of West Java Province with a sample of 50 people. The data in this study are primary data, where the data is obtained from the respondents' answers to the questionnaire that the authors spread.

The results of data analysis that the author has done, then obtained results that there is an influence of planning and organizational culture on the work productivity of employees Hajj Implementation at the Ministry of Religion of West Java Province both partially and simultaneously. Employee productivity is influenced by planning variables and organizational culture by 76.90% and the remaining 14.10% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: planning, organizational culture, work productivity

PENDAHULUAN

Tugas pemerintah tidak hanya mengatur saja, akan tetapi juga memberikan pelayanan kepada masyarakat. Fungsi pelayanan selama ini belum mendapat perhatian dari para aparat birokrasi kita sebab fungsi mengaturnya lebih dominan dibandingkan porsi pelayanannya, disinyalir bahwa aparat birokrasi merasa ada dalam posisi penguasa yang lebih menempatkan diri sebagai pengarah daripada pamong, oleh karena itu timbul kecenderungan untuk melihat warga masyarakat sebagai objek pasif dalam pelayanan publik.

Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat merupakan birokrat pemerintah menempati posisi yang penting dalam pelaksanaan pembangunan, karena merupakan salah satu instrumen penting yang akan menopang dan memperlancar usaha-usaha pembangunan dalam bidang keagamaan di Provinsi Jawa Barat. Berhasilnya pembangunan ini memerlukan sistem dan aparatur pelaksana yang mampu tanggap dan kreatif serta pengelolaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen modern dalam sikap perilaku dan kemampuan teknisnya termasuk di dalamnya adalah memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat. Karena pelayanan yang efektif akan memperlancar jalannya proses pembangunan.

Penyelenggaraan Ibadah Haji merupakan tugas nasional karena jumlah jemaah haji Indonesia yang

sangat besar, melibatkan berbagai instansi dan lembaga, baik dalam negeri maupun luar negeri, dan berkaitan dengan berbagai aspek, antara lain bimbingan, transportasi, kesehatan, akomodasi, dan keamanan. Di samping itu, Penyelenggaraan Ibadah Haji dilaksanakan di negara lain dalam waktu yang sangat terbatas yang menyangkut nama baik dan martabat bangsa Indonesia di luar negeri, khususnya di Arab Saudi. Di sisi lain adanya upaya untuk melakukan peningkatan kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji merupakan tuntutan reformasi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan tata kelola pemerintahan yang baik. Sehubungan dengan hal tersebut, Penyelenggaraan Ibadah Haji perlu dikelola secara profesional dan akuntabel dengan mengedepankan kepentingan jemaah haji dengan prinsip nirlaba.

Untuk menjamin Penyelenggaraan Ibadah Haji yang adil, profesional, dan akuntabel dengan mengedepankan kepentingan jemaah, diperlukan adanya lembaga pengawas mandiri yang bertugas melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap Penyelenggaraan Ibadah Haji serta memberikan pertimbangan untuk penyempurnaan Penyelenggaraan Ibadah Haji Indonesia.

Upaya penyempurnaan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji secara terus-menerus dan berkesinambungan yang meliputi pembinaan, pelayanan, dan Upaya . . .

perlindungan terhadap jemaah haji sejak mendaftar sampai kembali ke tanah air. Pembinaan haji diwujudkan dalam bentuk pembimbingan, penyuluhan, dan penerangan kepada masyarakat dan jemaah haji. Pelayanan diwujudkan dalam bentuk pemberian layanan administrasi dan dokumen, transportasi, kesehatan, serta akomodasi dan konsumsi. Perlindungan diwujudkan dalam bentuk jaminan keselamatan dan keamanan jemaah haji selama menunaikan ibadah haji.

Kajian Literatur

Pengertian Manajemen

“Manajemen didefinisikan sebagai suatu proses yang berhubungan dengan bimbingan kegiatan kelompok dan berdasarkan atas tujuan yang jelas yang harus dicapai dengan menggunakan sumber-sumber tenaga manusia dan bukan tenaga manusia”.

Sementara George R. Terry (dalam Bintoro Tjokroamidjojo, 2006) memandang manajemen sebagai suatu proses mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan sampai pada pengawasan, dengan memberikan pengertian manajemen sebagai berikut:

“Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi, kepuasan pegawai dan masyarakat. Untuk lebih jelasnya akan dikutip dan dirumuskan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2004), pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat”.

Pengertian Perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu awal dalam suatu fungsi manajemen, sebagaimana menurut James A.F. Stoner (2007) mengatakan, Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sementara pada konsep yang sama tentang manajemen, yang mana manajemen itu sendiri, menurut Hersey dan Blanchard (2005) adalah kegiatan bersama dan melalui orang lain, baik

perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (*management as working with and through individuals and group to accomplish organizational goal*).

Sejalan dengan itu Ulbert S. (2004) mengartikan manajemen sebagai suatu kegiatan mendayagunakan sumber - sumber (manusia dan non-manusia) dan tugas melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staf, pemimpin dan pengontrolan sehingga individu atau kelompok yang bekerja bersama dapat bekerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan merupakan bagian dari manajemen. Antara manajemen dengan perencanaan tidak bisa dipisahkan, karena awal dari fungsi manajemen itu adalah adanya perencanaan. Tanpa adanya perencanaan maka manajemen tidak akan bisa dikelola dengan baik.

Pengertian Organisasi

Sebagai suatu lembaga, Pusat Pembiayaan dan Jaminan Kesehatan Kementrian Kesehatan Repupblik Indonesia merupakan organisasi formal. Seperti yang dikemukakan Robbins (2006) menyatakan bahwa : “Organisasi adalah suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai tujuan tertentu ”.

Sedangkan menurut Ndraha (2003:145) dalam bukunya Budaya Organisasi: “Organisasi sebagai alat untuk mengupayakan dan memenuhi kebutuhan manusia yang semakin meningkat dengan alat pemenuh yang

semakin terbatas”. Dalam kehidupannya, suatu organisasi mencapai tujuan yang telah disepakati dan ditetapkan bersama melalui serangkaian kegiatan atau proses kegiatan. Proses kegiatan itu sering disebut dengan administrasi, seperti yang dikemukakan oleh Miftah Thoha (2005:11) menyatakan bahwa :

Pengertian Budaya

Masalah budaya dalam organisasi dan manajemen, baik dalam kepustakaan maupun dalam praktek, pada kurun waktu terakhir ini menjadi fokus perhatian masyarakat. Hal ini disebabkan antara lain, setelah melihat kemajuan industri Jepang, yang dalam waktu cepat mampu memasuki seluruh penjuru dunia.

Edgar Schein mendefinisikan bahwa,

“Budaya adalah satu perangkat asumsi dasar dimana para anggota suatu kelompok menemukan cara untuk memecahkan masalah pokok dalam menghadapi kelangsungan hidup fisik dalam lingkungan eksternal (adaptasi) dan kelangsung hidup sosial dalam lingkungan internal (Arnoldo C.Hax & Nicolas S.Majluf, Strategy Management An Integratif Perspective, 2004).

Definisi lain menyangkut budaya itu dikemukakan oleh Schwartz & Davis (2003:29) dikatakan,

“Budaya merupakan suatu pola kepercayaan dan harapan yang dimiliki bersama para anggota organisasi, kepercayaan dan harapan tersebut

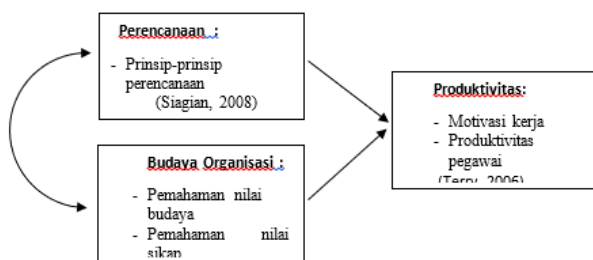
Pengertian Produktivitas

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan pegawai atas kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan pengertian peningkatan produksi dengan peningkatan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Dimana pengertian peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai. Sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut.

Pengertian produktivitas pegawai menurut Bambang Kusrianto (2006 : 281) adalah :

“Produktivitas pegawai merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (Output, keluaran) dan segala pengorbanan (Biaya) untuk mewujudkan hasil (Input, masukan).”

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa hipotesis kerja sebagai jawaban sementara dari permasalahan

yang ada yaitu : Terdapat pengaruh perencanaan dan budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai, baik secara simultan maupun parsial.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif dan verifikatif. Dimana variabel yang dideskripsikan dalam penelitian ini adalah perencanaan, budaya organisasi dan produktivitas kerja.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, menurut Sukardi (2009: 193) penelitian survei merupakan kegiatan penelitian yang mengumpulkan data tertentu dengan tiga tujuan penting, diantaranya:

1. Mendeskripsikan keadaan yang alami yang hidup pada saat itu.
2. Mengidentifikasi secara terukur keadaan sekarang untuk dibandingkan.
3. Menentukan hubungan sesuatu yang hidup diantara kejadian spesifik.

Sumber dan Cara Penentuan Data Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada seluruh pegawai Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat berjumlah 124 orang.

Sampel

Jadi sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh para pakar tersebut, maka penelitian ini menggunakan sampel. Selain mempertimbangkan faktor-faktor di atas, beberapa buku metode penelitian menyarankan digunakannya rumus tertentu untuk menentukan berapa besar sampel yang harus diambil dari populasi. Jika ukuran populasinya diketahui dengan pasti, Rumus Slovin di bawah ini dapat digunakan.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan;

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran Uji Kualitas Data

Analisa kualitas data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Sosial Sosience* (SPSS). Analisis kualitas data tersebut adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut (Sudjana, 2001):

$$r = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{\sqrt{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \sqrt{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2}}$$

dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor item

Y = Skor total

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Dengan penggunaan tingkat alpha dengan rumus (Sudjana, 2001). Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, misalnya 5%.

$$n = \frac{124}{1 + 124 \times 0,1^2} = 55,35 \approx 56$$

Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pernyataan yang diberikan responden sebagai jawaban atas kuesioner adalah berskala dan mempunyai gradasi (skala likert) yang sifatnya sangat positif sampai dengan sangat negatif. Pernyataan yang berskala tersebut dimaksudkan untuk

kepentingan analisis secara kuantitatif dengan diberi skor.

Pada kuisioner yang dibagikan, masing-masing indikator akan diberi skala pengukuran berupa checklist yang sudah diberi kode yaitu SS = Sangat Setuju, S = Setuju, R = Ragu-ragu, TS = Tidak Setuju dan STS = Sangat Tidak Setuju.

derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (*Husein Umar, 1999*). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* :

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Setelah instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian data-data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik-teknik tertentu.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pengurus Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Sebagai gambaran dari diagram jalur adalah regresi linier multiple, maka pengujian hipotesis dilakukan dalam dua tahap, yaitu :

Hipotesis Keseluruhan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh perencanaan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y), maka digunakan alat analisis data berikut ini:

$$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = 0$$

artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen)

$$H_a : \rho_{YX_1} \neq \rho_{YX_2} \neq 0$$

artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen).

Hipotesis secara parsial

Apabila pada pengujian secara keseluruhan H_0 ditolak, berarti sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{YX_1} \neq 0$. Untuk mengetahui ρ_{YX_1} , atau untuk menguji hipotesis konseptual yang telah diajukan, maka dilakukan pengujian individual.

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 4.1

REKAPITULASI PENGUKURAN PERENCANAAN

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Keterangan
1	Perencanaan yang dibuat harus...mempermudah tercapainya tujuan	4,26	Sangat baik
2	perencanaan dibuat oleh orang-orang yang sungguh-sungguh memahami tujuan organisasi	4,12	baik
3	perencanaan dibuat oleh orang yang memahami teknik perencanaan	4,22	Sangat baik
4	perencanaan harus disertai perincian	4,26	Sangat baik
5	pembuatan perencanaan tidak lepas dari pemikiran pelaksanaan	4,09	baik
6	perencanaan harus bersifat sederhana	4,34	Sangat baik
7	Perencanaan harus bersifat luwes	4,78	Sangat baik
8	perencanaan terdapat pengambilan resiko	4,50	Sangat baik
9	Perencanaan harus bersifat praktis	4,42	Sangat baik
RATA-RATA = 38,99/9 = 4,33 ... (sangat baik)			

Sumber : Data diolah, 2018

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 4,33 dengan penilaian criteria Sangat baik. Artinya perencanaan kerja cukup berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarkan.

Tabel 4.2

REKAPITULASI PENGUKURAN BUDAYA ORGANISASI

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Keterangan
1	Memelajari hal-hal baru	4,50	Sangat baik
2	menjaga sikap dan penampilan fisik serta menjaga lingkungan kerja agar selalu rapi dan bersih	4,46	Sangat baik
3	menjalankan tugas pekerjaan sehari-hari, saya tepat waktu	4,48	Sangat baik
4	Dalam mengelola masyarakat, selalu menghayati fungsi memberi service dan selalu berpolaku customer oriented	4,40	Sangat baik
5	Mendorong rekan berpolaku customer oriented	4,40	Sangat baik
6	berindak cepat, tepat, adil dan bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan masyarakat	4,34	Sangat baik
7	bekerja dengan rencana dan acuan kriteria serta melakukan pemantauan dan evaluasi	4,34	Sangat baik
8	memahami betul tugas, dan kewajiban sesuai peran dan fungsinya	4,50	Sangat baik
9	melakukan/mengusulkan perbaikan sydem atau kebiasaan kerja yang tidak mendukung akurasi dan kualitas kerja	4,38	Sangat baik
10	memelajari kelemahan dan kelebihan organisasi lain	4,22	Sangat baik
11	luwes menghadapi perubahan demi kebaikan organisasi	4,16	baik
12	mengamati dan memprediksi dampak dari suatu peristiwa bagi organisasi	4,26	Sangat baik
13	memahami tujuan-tujuan instansi, mengerti positif dan aktif mendukung pencapaian tujuan instansi	4,20	baik
14	berempati, menghargai orang lain, dan memiliki keinginan untuk ikut memahami proses kerja unit lain	4,06	baik
15	menjalin kerja sama lintas sektoral pada masalah yang membutuhkan kerjasama lintas sektoral	4,30	Sangat baik
16	sosialisasi yang diberikan tentang pemahaman semboyan motto excellent to caring sudah sesuai diterapkan	4,18	baik
17	Budaya Organisasi yang diberikan oleh...instansi melalui media yang ada telah sesuai	4,36	Sangat Baik
18	semboyan nilai budaya tersebut perlu diseminarkan atau diadakan pelatihan	4,26	Sangat Baik
19	Pemimpin telah melakukan usaha-usaha dalam memperkenalkan dan meningkatkan pemahaman nilai-nilai budaya pada saat ini	4,12	baik
20	Organisasi perlu melakukan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi ke unit-unit/bagian	4,22	Sangat baik
RATA-RATA = 86,17/20 = 4,30 ... (sangat baik)			

Sumber : Data diolah, 2018

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 4,30 dengan penilaian kriteria **Sangat baik**. Artinya Budaya organisasi yang diterapkan cukup berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket dan hasil wawancara.

Analisis Variabel Produktivitas

Tabel 4.3

REKAPITULASI PENGUKURAN PRODUKTIVITAS

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Keterangan
1	dapat meningkatkan kualitas dari para pegawai	4,26	Sangat baik
2	meningkatkan semangat dari para pegawai	4,08	baik
3	meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang menunaikan tercapainya tujuan organisasi	4,34	Sangat baik
4	meningkatkan efisiensi penggunaan sumber-sumber dasar organisasi	4,48	Sangat baik
5	dapat meningkatkan kuantitas dari para pegawai	4,78	Sangat baik
6	dapat meningkatkan loyalitas dari pegawai terhadap organisasi	4,50	Sangat baik
7	dapat meningkatkan sikap disiplin dari para pegawai	4,42	Sangat baik
8	dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dari para pegawai	4,50	Sangat baik
9	dapat meningkatkan rasa pengabdian dari para pegawai	4,46	Sangat baik
RATA-RATA = 39,82/9 = 4,42 (sangat baik)			

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh skor total untuk produktivitas pegawai, yaitu sebesar 4,42 yang berada pada kategori Sangat tinggi.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Produktivitas pegawai pada Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat secara garis besarnya sudah sesuai dengan harapan dan dalam keadaan optimal.

Pembahasan dan Analisis Data Penelitian

Analisis Kualitas Data

Analisis kualitas data dilakukan untuk mengetahui kualitas data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden dan kembali untuk diolah. Adapun analisis kualitas data yang dilakukan adalah uji

Analisis Variabel Produktivitas

Tabel 4.4

REKAPITULASI PENGUKURAN PRODUKTIVITAS

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Keterangan
1	dapat meningkatkan kualitas dari para pegawai	4,26	Sangat baik
2	meningkatkan semangat dari para pegawai	4,08	baik
3	meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang menunaikan tercapainya tujuan organisasi	4,34	Sangat baik
4	meningkatkan efisiensi penggunaan sumber-sumber dasar organisasi	4,48	Sangat baik
5	dapat meningkatkan kuantitas dari para pegawai	4,78	Sangat baik
6	dapat meningkatkan loyalitas dari pegawai terhadap organisasi	4,50	Sangat baik
7	dapat meningkatkan sikap disiplin dari para pegawai	4,42	Sangat baik
8	dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dari para pegawai	4,50	Sangat baik
9	dapat meningkatkan rasa pengabdian dari para pegawai	4,46	Sangat baik
RATA-RATA = 39,82/9 = 4,42 (sangat baik)			

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh skor total untuk produktivitas pegawai, yaitu sebesar 4,42 yang berada pada kategori Sangat tinggi.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Produktivitas pegawai pada Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat secara garis besarnya sudah sesuai dengan harapan dan dalam keadaan optimal.

Pembahasan dan Analisis Data Penelitian

Analisis Kualitas Data

Analisis kualitas data dilakukan untuk mengetahui kualitas data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden dan kembali untuk diolah. Adapun analisis kualitas data yang dilakukan adalah uji

validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas

Untuk Menguji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir pertanyaan pada setiap variabel dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item pertanyaan pada variabel yang bersangkutan. Untuk mengetahui koefisien korelasi validitas digunakan alat uji yang dikemukakan Pearson yaitu product moment (Suharsimi Arikunto, 2002:146) dengan rumus :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Total Statistik menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai nilai corrected Item – total Correction masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari corrected item – total correction > dari pada nilai r tabel (tabel nilai-nilai r product moment). Nilai r tabel dapat diperoleh melalui df (*degrre of freedom*) = n – k, dimana nilai n merupakan jumlah sampel yang digunakan, sementara k adalah jumlah butir pertanyaan dalam satu variabel.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Perencanaan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	25,5200	9,172	,269	,828	,632
VAR00002	25,0800	9,939	,359	,711	,665
VAR00003	24,9200	8,372	,454	,950	,596
VAR00004	26,6267	10,940	,316	,923	,667
VAR00005	25,5067	8,875	,555	,665	,596
VAR00006	26,0133	12,013	,350	,809	,680
VAR00007	25,5067	8,875	,555	,665	,596
VAR00008	26,0133	12,013	,350	,809	,680
VAR00009	25,6400	11,774	,315	,929	,674

Sumber : Pengolahan Data menggunakan SPSS

Dilihat dari data – data pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh nilai *corrected item-total correlation*nya lebih dari 0,242. Yang artinya, seluruh data variabel perencanaan tersebut valid. memiliki nilai alpha lebih dari atau sama dengan 0,254.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	98,2000	26,757	,301	,935	,354
VAR00002	97,9200	26,210	,342	,849	,321
VAR00003	98,8667	24,955	,296	,868	,218
VAR00004	99,9733	27,080	,284	,858	,422
VAR00005	98,0800	24,939	,383	,916	,257
VAR00006	98,6667	24,874	,276	,890	,260
VAR00007	99,4267	24,734	,296	,894	,310
VAR00008	98,6133	24,808	,483	,774	,167
VAR00009	98,4000	27,216	,285	,827	,389
VAR00010	98,1600	27,461	,289	,799	,381
VAR00011	98,4667	24,523	,379	,887	,211
VAR00012	99,4400	25,736	,361	,893	,383
VAR00013	98,2533	25,408	,277	,896	,283
VAR00014	98,2667	26,523	,270	,893	,353
VAR00015	98,1467	25,343	,290	,829	,277
VAR00016	98,2400	24,293	,357	,874	,238
VAR00017	98,4210	26,757	,650	,804	,561
VAR00018	97,9243	26,210	,603	,808	,589
VAR00019	98,1667	24,955	,643	,921	,557
VAR00020	98,3467	26,175	,314	,610	,339

Sumber : Pengolahan Data menggunakan SPSS

Dilihat dari data – data pada tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata nilai *corrected item-total correlation*nya lebih dari 0,254. Yang artinya, seluruh data variabel Budaya Organisasi bisa dikatakan valid karena semua datanya valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku produktif

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	49,3467	6,230	,369	,892	,020
VAR00002	48,6667	9,009	,284	,735	,236
VAR00003	48,5467	10,603	,308	,666	,353
VAR00004	49,2267	7,691	,281	,761	,177
VAR00005	48,6667	11,847	,572	,833	,436
VAR00006	48,4533	9,548	,335	,453	,276
VAR00007	48,8933	7,745	,334	,428	,119
VAR00008	48,5600	7,574	,574	,726	,061
VAR00009	48,7467	9,489	,354	,803	,291

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item **codings**.

Sumber : Pengolahan Data menggunakan SPSS

Dilihat dari data – data pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh nilai *corrected item-total correlation*nya lebih dari 0,242. Yang artinya, seluruh data variabel Perilaku produktif tersebut valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (*Husein Umar, 1999*). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- Jika nilai Alpha > 0,6 maka variabel tersebut berstatus reliabel.
- Jika nilai Alpha < 0,6 maka variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perencanaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,723	,676	9

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 sehingga angket item untuk variabel perencanaan memiliki reliabel yang cukup tinggi dan dapat digunakan Sebagai Instrumen.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,639	,647	20

Dari tabel diatas semua item dari variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 sehingga item untuk variabel udaya organisasi memiliki reliabel yang cukup tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Perilaku produktif Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,753	,251	9

Dari tabel diatas semua item dari variabel Perilaku produktif memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 sehingga item untuk variabel Perilaku produktif Pegawai memiliki reliabel yang cukup tinggi dan dapat digunakan sebagai Instrumen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa data yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Perencanaan kerja pada Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat berada para kriteria sangat baik. Artinya perencanaan kerja berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh

dari responden berdasarkan angket yang disebarakan.

Budaya organisasi pada Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat berada para kriteria sangat baik. Artinya budaya organisasi yang diterapkan berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarakan dan hasil wawancara.

Perilaku produktif pegawai pada saat melaksanakan Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat berada para kriteria sangat tinggi. Artinya produktivitas pegawai secara garis besarna sudah sesuai dengan harapan dan dalam keadaan optimal.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan dan budaya organisasi dalam peningkatan perilaku produktif pegawai di Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun secara parsial.

Saran-saran

Saran-saran yang apat disampaikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk lebih menigkatnya perilaku produktif pegawai dalam Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, adalah sebagai berikut :

Agar perencanaan kerja pada Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa

Barat lebih baik, maka perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

Perencanaan yang dibuat harus mempermudah tercapainya tujuan

perencanaan dibuat oleh orang-orang yang sungguh-sungguh memahami tujuan organisasi

perencanaan dibuat oleh orang yang memahami teknik perencanaan

perencanaan harus disertai perincian

pembuatan perencanaan tidak lepas dari pemikiran pelaksanaan

Budaya organisasi pada Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat akan menjadi lebih optimah jika dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

mempelajari kelemahan dan kelebihan organisasi lain

luwes menghadapi perubahan demi kebaikan organisasi

mengamati dan memprediksi dampak dari suatu peristiwa bagi organisasi

memahami tujuan-tujuan instansi, mengerti positif dan aktif mendukung pencapaian tujuan instansi

berempati, menghargai orang lain, dan memiliki keinginan untuk ikut memahami proses kerja unit lain

sosialisasi yang diberikan tentang pemahaman semboyan motto excellent to caring sudah sesuai diterapkan

semboyan nilai budaya tersebut perlu diseminarkan atau diadakan pelatihan.

Pemimpin telah melakukan usaha-usaha dalam memperkenalkan dan meningkatkan pemahaman nilai-nilai budaya pada saat ini

Organisasi perlu melakukan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi ke unit-unit/bagian

Perilaku produktif pegawai pada saat melaksanakan Penyelenggaraan Ibadah Haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat akan lebih meningkat apabila hal-hal berikut diupayakan, yaitu :

dapat meningkatkan kualitas dari para pegawaimeningkatkan semangat dari para pegawai

meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang menunjang tercapainya tujuan organisasi

Hendaknya dilakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan perilaku produktif pegawai yang berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, antara lain kepemimpinan, motivasi pegawai serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

AA Anwar Prabumangkunegara, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, ROSDA.

Abdurachman, H. Arifin, Prof. Dr., 2002. *Kerangka Pokok-pokok Management Umum*, Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve

Arikunto Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*

- Praktek. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Andrew, E.B.Tani, 2005, *Corporate Culture & proses Pengembangan Organisasi; Jakarta, Optimal Technology Consultant***
- Andrew F. Sikula, 2006, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company
- Arnoldo C.Hax & Nicolas S.Majluf, 2004, *Strategy Management An Integrative Perspective*, New Jersey: Printice Hall Inc.
- Asiah Zuhri dkk, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung,
- AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2004, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta PT Erlangga
- Bambang Wahyudi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga
- Bintoro Tjokroamidjojo,2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga
- Block, James M. 2001, *Assigment : Management, A Guide to Executive*. New Jersey: Printice Hall Inc.
- Cascio, FW,2003, *managing human resource: Productivity, Qualityof Work Life, Profit* Fith Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Cohen and Holliday, 2004, *Statistic For Social Scientist*, Harper & Row, Publishers London
- Consuelo G. Sevilla dkk, 2002, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- David A.Nadler; J.Richard Hackman; 2004, Edward E.Lawler III, *Managing Organizational Behavior*, Boston, Toronto, Little Brown and Company
- Daniel A. Nadler, 2005, *Organisasi Dynamic*, Mc Graw – Hill Companies
- David C. Mc Celland ,2004, *Human Resource Management*, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Dale Yoder, 2004, *Managing Human Resource*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Faustino Cardoso Gomes, 2004, *Human Resource Development*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Friedman , 2007, *Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Handoko, T Hani, 2006, *Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*, Jogjakarta, BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P., Drs., 2004, *Manajemen Dasar Pengertian*