

PENGARUH PERENCANAAN DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PENYUSUNAN PRODUK HUKUM PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA BARAT)

Fifit Hadiaty

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

fifithadiaty@asmkencana.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh perencanaan dan koordinasi penyusunan produk hukum baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

Dalam penelitian ini metode yang dipergunakan adalah deskriptif dan verifikatif, yaitu mendeskripsikan variabel penelitian dan membuktikan teori dengan menggunakan data hasil penelitian. Penelitian dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh berukuran 32 orang pegawai atau keseluruhan pegawai yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam penyusunan produk hukum di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Untuk menganalisis data digunakan rancangan analisis regresi linier berganda, dimana pengolahannya menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

Sesuai dengan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan perencanaan dan koordinasi oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dalam kaitannya dengan pembuatan produk hukum, secara garis besar sudah berjalan dengan cukup optimal. Berdasarkan Analisis Regresi terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel perencanaan dan koordinasi baik secara parsial maupun simultan. Sesuai analisis berdasarkan perhitungan koefisien korelasi Pearson (R) diperoleh hasil sebesar 0,831 artinya hubungan antara perencanaan dan koordinasi dengan kinerja pegawai sangat erat dan kuat. Melalui nilai R Square (R²) sebesar 0,894. atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (KD) sebesar 0,867 artinya bahwa kinerja pegawai sebesar 86,70% dipengaruhi oleh variabel perencanaan dan koordinasi serta sisanya 10,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Perencanaan, Koordinasi dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to know how the influence of planning and coordination of the preparation of legal products either partially or simultaneously on the performance of employees at the office of the Regional Office of the Ministry of Religious West Java Province.

In this study the method used is descriptive and verifikatif, which describes the research variables and prove the theory by using data research results. The study was conducted at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of West Java Province. The sample used in the study is a saturated sample measuring 32 employees or an entire employee who has the main duty and function in the preparation of legal products in the Regional Office of the Ministry of Religion West Java Province. To analyze the data used multiple linear regression analysis design, processing using SPSS software assistance.

In accordance with the results of the discussion, it can be concluded that the implementation of planning and coordination by the Regional Office of the Ministry of Religion of West Java Province in relation to the manufacture of legal products, the outline has been running with enough optimal, Based on Regression Analysis there is a significant influence of variable planning and good coordination partially or simultaneously. Corresponding analysis based on Pearson correlation coefficient (R) obtained results of 0.831 means the relationship between planning and coordination with employee performance is very tight and strong. Through the value of R Square (R²) of 0.894. or can be said that the amount of coefficient of determination (KD) of 0.867 means that the employee performance of 86.70% influenced by the variables of planning and coordination and the remaining 10.60% influenced by other factors not examined.

Keywords: Planning, Coordination and Performance

Pendahuluan

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, harus ada aturan-aturan yang menekankan bagaimana dan apa yang seharusnya dilakukan oleh pegawai. Sehingga kinerja pegawai dalam bekerja bisa lebih maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, diantaranya adalah adanya perencanaan dan koordinasi yang tercipta dalam lingkungan kerja tersebut. Kalau perencanaan dan koordinasi sudah tercipta dengan baik, maka kinerja pegawai akan mampu ditingkatkan.

Demikian pula yang terjadi di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Keberhasilan Pegawai dalam bekerja akan dilihat dari Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Dengan adanya Perencanaan dan Koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan,

maupun antara rekan kerja, maka Kinerja yang baik dari Pegawai akan tercipta dengan sendirinya. Namun hal tersebut masih jauh dari harapan. Karena Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat masih rendah.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dalam mengimplementasikan pembuatan produk hukum yang telah ditetapkan masih cukup rendah. Ini terlihat dari beberapa permasalahan yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat seperti Pegawai dalam bekerja masih tidak mentaati aturan yang ada dan tidak loyal terhadap pekerjaan mereka, sehingga dalam satu ruangan kantor terkadang masih banyak yang saling menyalahkan dan masih banyak pegawai yang dalam bekerja hanya bekerja sendiri dan

mementingkan pekerjaan sendiri, tanpa mau berbagi dengan teman yang lain.

Dengan adanya gejala tersebut, penulis menduga hal ini disebabkan karena kurangnya perencanaan yang baik yang dilakukan oleh atasan maupun oleh pegawai sendiri. Sehingga banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan.

Selain itu penulis menduga hal lain yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat adalah kurangnya koordinasi yang terjadi antara atasan dan bawahan. Koordinasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan adanya koordinasi akan membuat suatu pekerjaan akan mampu dijelaskan sesuai dengan job dan bagian tugasnya. Namun hal ini tidak terjadi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Sehingga penyampaian informasi yang penting tidak sampai kepada yang membutuhkan. Dengan tidak adanya koordinasi yang baik antara rekan kerja akan mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian yang lebih mendalam tentang “Pengaruh Perencanaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Penyusunan Produk Hukum Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat)”.

Tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan penyusunan produk hukum pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, Untuk mengetahui dan menganalisis koordinasi penyusunan produk hukum pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai dalam penyusunan produk hukum pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

Jawa Barat, untuk mengetahui besarnya pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Penyusunan Produk Hukum terhadap Kinerja Pegawai dalam penyusunan produk hukum pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

Manfaat dari penelitian ini yaitu bagi penulis diharapkan dapat memperkaya pengetahuan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia umumnya dan khususnya tentang Koordinasi dan Kinerja. Manfaat bagi instansi diharapkan memberikan masukan bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan Kinerja para Pegawainya dalam penyusunan produk hukum, khususnya dalam hal Perencanaan dan Koordinasi.

Kajian Literatur

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu awal dalam suatu fungsi manajemen, sebagaimana menurut James A.F. Stoner (2007:71) 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.

Perencanaan adalah proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Disebut sistematis karena perencanaan itu dilaksanakan dengan menggunakan prinsip-prinsip tertentu didalam proses pengambilan keputusan, penggunaan pengetahuan dan teknik secara ilmiah, serta tindakan atau kegiatan yang menghubungkan pengetahuan dan teknik ilmiah ke dalam kegiatan yang terorganisasi.

Menurut pendapat Nitisemito, S. Alex (2006 : 45) Perencanaan adalah merupakan salah satu fungsi manajemen, sehingga dengan demikian Perencanaan adalah merupakan salah satu syarat yang mutlak untuk dapat melaksanakan manajemen yang baik dan untuk membuat suatu Perencanaan yang baik kita harus memikirkan secara matang jauh-jauh sebelumnya tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan.

Dalam suatu organisasi, pelaksanaan fungsi manajemen sangat dibutuhkan. Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang sangat fundamental, tanpa Perencanaan yang matang maka tujuan dari organisasi tidak akan bisa tercapai dengan baik.

Dari definisi tersebut di atas penulis dapat menarik suatu arti bahwa masalah merupakan hambatan yang dihadapi oleh setiap pimpinan dalam pengambilan keputusan dan masalah tersebut harus dipecahkan dengan ilmu pengetahuan. Dalam hal ini penulis mengambil suatu pengertian bahwa setiap kegiatan yang dalam pencapaian tujuan dari kegiatan tersebut harus dapat dilakukan dalam proses suatu Perencanaan guna dapat dilakukan pengukuran suatu keberhasilan dari suatu kegiatan yang diharapkan. Selanjutnya menurut Sondang P. Siagian (2008 :129) "Perencanaan adalah keseluruhan proses pemikiran-pemikiran dan penentuan secara matang dari hal-hal yang ditentukan".

Dengan adanya pemilihan fakta-fakta yang menghubungkan suatu permasalahan, tentu akan lebih terarah didalam merencanakan segala sesuatu, karena dengan adanya gambaran terhadap apa yang ingin direncanakan tentu akan memudahkan implementasinya di lapangan.

A. Macam-macam Perencanaan

- 1) Perencanaan Normatif, Yaitu corak Perencanaan ini dipergunakan bila yang dipertimbangkan adalah tujuan umum yang dikehendaki oleh masyarakat. Penyebaran, kekuasaan dan pendapatan adalah tujuan yang begitu umum. Sehingga dapat menjadi pedoman bagi bagian-bagian besar dari kebijaksanaan yang akan dijalankan.
- 2) Perencanaan Strategis, Yaitu Perencanaan suatu proses sebagai yang terus menerus dari memilih dan mengevaluasi serta teratur dan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran dari pada kebijaksanaan.
- 3) Perencanaan Operasional atau Perencanaan Pelaksanaan yaitu dalam Perencanaan ini mencakup penyusunan aktivitas-aktivitas yang harus dijalankan agar yang bersangkutan dapat memberi hasil yang diharapkan dalam jangka waktu tertentu.

B. Prinsip-Prinsip Perencanaan

Menurut S.P. Siagian (2004:55) yang mengatakan bahwa prinsip-prinsip Perencanaan itu meliputi :

- 1) Perencanaan harus mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- 2) Rencana harus dibuat oleh orang yang sungguh-sungguh memahami tujuan organisasi.
- 3) Rencana harus dibuat oleh orang yang sungguh-sungguh memahami teknik Perencanaan.
- 4) Rencana harus disertai oleh perincian yang diteliti.
- 5) Rencana tidak boleh terlepas sama sekali dari pemikiran pelaksanaan.

- 6) Rencana harus bersifat sederhana.
- 7) Rencana harus bersifat luwes.
- 8) Didalam rencana terdapat pengambilan risiko.
- 9) Rencana harus bersifat praktis.

Dari uraian tersebut di atas dapat ditegaskan bahwa Perencanaan dengan prinsip-prinsipnya dapat merupakan suatu alat bantu bagi setiap pimpinan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Setelah memahami tentang Perencanaan, baik itu macam-macamnya dan juga prinsip-prinsip Perencanaan yang harus dipakai dalam membuat rencana yang baik dan benar maka akan bisa meningkatkan Kinerja Pegawai.

2. Koordinasi

Dalam sebuah organisasi, koordinasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuannya. Pimpinan adalah tumpuan untuk menjalankan Koordinasi, jadi apabila pimpinan tidak mampu menjalankan Koordinasi dengan baik maka untuk mencapai tujuan dalam organisasi sulit untuk di capai.

T. Hani Handoko (1995: 195) memberikan pengertian Koordinasi sebagai berikut: Koordinasi (coordination) adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Jenis-jenis koordinasi menurut Lembaga Administrasi Negara (1997 : 54) Koordinasi dapat dibedakan menjadi: 1) Koordinasi Hierarkis (vertikal) yang dilakukan oleh seorang pejabat pimpinan dalam suatu instansi pemerintah terhadap pejabat (pegawai) atau instansi bawahannya. 2) Koordinasi Fungsional, yang dilakukan oleh seorang pejabat atau suatu instansi terhadap

pejabat atau instansi lainnya yang tugasnya saling berkaitan berdasarkan fungsionalis.

A. Pedoman Koordinasi

Sebagaimana diuraikan oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (1997: 55) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam Koordinasi antara lain:

- 1) Koordinasi sudah harus dimulai pada saat perumusan kebijaksanaan.
- 2) Perlu ditentukan secara jelas siapa atau satuan kerja mana yang secara fungsional berwenang dan bertanggung jawab atas sesuatu masalah.
- 3) Pejabat atau instansi yang secara fungsional berwenang dan bertanggung jawab mengenai suatu masalah, berkewajiban memprakarsai dalam menyelenggarakan Koordinasi.
- 4) Perlu kejelasan wewenang, tanggung jawab dan tugas unit / instansi yang terdekat.
- 5) Perlu dirumuskan program kerja organisasi secara jelas yang memperlihatkan keserasian kegiatan di antara satuan-satuan kerja.
- 6) Perlu ditetapkan prosedur dan tata cara melaksanakan Koordinasi
- 7) Perlu dikembangkan komunikasi timbal balik untuk menciptakan kesatuan bahasa dan kerja sama.
- 8) Koordinasi akan lebih efektif apabila yang berkewajiban mengkoordinasikan mempunyai kemampuan kepemimpinan dan kredibilitas yang tinggi.
- 9) Dalam pelaksanaan Koordinasi perlu dipilih sarana Koordinasi yang paling tepat.

B. Manfaat Koordinasi

- 1) Koordinasi yang baik akan mempunyai efek adanya efisiensi terhadap organisasi itu. Karena itu maka Koordinasi adalah memberikan sumbangan atau kontribusi guna tercapainya efisiensi terhadap usaha-usaha yang lebih khusus, sebab kegiatan-kegiatan organisasi tersebut dilakukan secara spesialisasi (khusus).
- 2) Koordinasi mempunyai efek terhadap moral daripada organisasi itu, terutama yang berhubungan dengan peranan kepemimpinan (leadership). Kalau kepemimpinan kurang baik, maka ia kurang melakukan Koordinasi yang baik. Oleh karena itu Koordinasi menentukan / mempengaruhi terhadap keberhasilan daripada kepemimpinan.
- 3) Koordinasi mempunyai efek terhadap perkembangan dari pada personal di dalam organisasi tersebut. Artinya semua unsur pengendalian personal dalam Koordinasi tersebut harus selalu ada.

C. Masalah-masalah Koordinasi

Menurut Drs. Soewarno Handyaningrat (1986: 93) ada beberapa sebab timbulnya masalah Koordinasi:

- 1) Sejumlah dan Kompleksnya fungsi dan kegiatan yang secara khusus dilakukan oleh berbagai unit atau perorangan.
- 2) Bertambahnya penghususan-penghususan dari pada berbagai kegiatan sehingga memperbesar struktur organisasi itu sendiri.
- 3) Dengan semakin kompleksnya dan semakin besarnya struktur organisasi maka secara otomatis akan menambah masalah

Koordinasi. Demikian pula asas dari pada rentang pengendalian (span of control) termasuk pula dalam masalah Koordinasi.

Masalah-masalah tersebut tergantung pula atas kemampuan dan kecakapan pimpinan dalam mengendalikan bawahannya. Struktur organisasi yang kompleks akan menimbulkan menambahnya masalah komunikasi yang sukar untuk memperoleh Koordinasi yang baik. Kesukaran-kesukaran dalam Koordinasi itu akan timbul, baik dimensi yang horizontal dan vertikal (dari atas ke bawah maupun yang bersifat menyamping). Bertambahnya jumlah personil, akan menambah masalah yang kompleks, sebab setiap orang mempunyai kebiasaan dan sifatnya sendiri-sendiri.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata Job performance yaitu Prestasi Kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi Kinerja, juga berarti Prestasi Kerja, Pelaksanaan Kerja, Pencapaian Kerja atau Hasil Kerja, Penampilan Kerja (Lembaga Administrasi Negara ; 1992). Sedangkan menurut Anwar Prabu (2004 ; 67) pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

A. Faktor-Faktor Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000 : 67) yang merumuskan faktor Kinerja sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, Pemimpin dan Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan Pegawai terhadap situasi kerja (situasi di lingkungan organisasinya). Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu terdapat Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Penyusunan Produk Hukum terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

Metode Penelitian

1. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif dan verifikatif. Dimana variabel yang dideskripsikan dalam penelitian ini adalah

Perencanaan dan Koordinasi atas penyusunan produk hukum serta Kinerja Pegawai. Menurut Singarimbun (2011:3) dalam survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Umumnya pengertian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data yang pokok.

2. Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat yang khusus menangani penyusunan produk hukum. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai yang berjumlah 32 orang.

3. Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan studi kepustakaan, studi lapangan, dan penyebaran kuesioner.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, yaitu mengurutkan jawaban responden dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu. Sedangkan penetapan skore atas jawaban responden yang menggunakan skala ordinal diklasifikasikan ke dalam 5 kategori jawaban yang telah ditentukan berdasarkan tingkat atau bobot dukungan yaitu kategori jawaban sangat setuju diberi skor 5, kategori jawaban setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, kategori jawaban tidak setuju diberi skor 2, kategori jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

4. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Aritonang (2007: 123), validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen itu untuk mengukur atau mengungkap karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Notasi:

r_{xy} = koefisien korelasi

$\sum X_i$ = jumlah skor butir

$\sum Y_i$ = jumlah skor total

n = jumlah responden

Menurut Cronbach (dalam Aritonang, 2007: 127) suatu data dikatakan valid apabila nilai r nya lebih besar atau sama dengan 0,2.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Dengan rumus (dalam Aritonang, 2007: 138) :

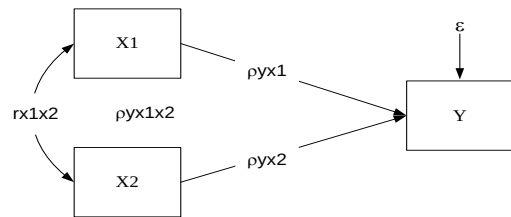
$$\alpha = [b/(b-1)][Vt - \sum Vi)/Vt]$$

Menurut Kuncoro (2003: 164) suatu data dikatakan reliabel apabila hasil realibilitas pada Cronbach's alpha menunjukkan angka lebih besar atau sama dengan 0, 7. Untuk mengetahui nilai alpha maka penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS.

B. Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis jalur (path analysis) dengan persamaan regresi, uji dan penjelasan hasil analisis.

Model matematis dari hubungan dan pengaruh variabel-variabel dalam penelitian sebagai berikut:



Hasil dan Pembahasan

Hasil pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Variable Penelitian

Variable	Nilai Rata-Rata	Kategori
Perencanaan	4,00	Baik
Koordinasi	4,02	Baik
Kinerja	4,09	Baik

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk variable Perencanaan menunjukkan nilai 4,00 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti menurut persepsi responden terhadap perencanaan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat sudah baik. Untuk variabel Koordinasi menunjukkan nilai 4,02 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti menurut persepsi responden terhadap perencanaan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat sudah baik dan untuk variable kinerja menunjukkan nilai 4,09 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti menurut persepsi responden terhadap kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat sudah baik.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Menurut persepsi responden perencanaan

penyusunan produk hukum pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan baik, ini terlihat dari skor jawaban responden yang berada pada kategori baik. Artinya perencanaan penyusunan produk hukum sudah berjalan dengan baik pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

Koordinasi menurut persepsi responden juga sudah berjalan dengan baik, ini terlihat dari skor jawaban responden yang berada pada kategori baik. Artinya koordinasi dalam penyusunan produk hukum sudah berjalan dengan baik pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

Kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, sudah berjalan dengan baik menurut persepsi dari responden, ini terlihat skor jawaban responden yang berada pada kategori baik. Artinya kinerja pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya secara keseluruhan telah berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga khususnya dalam penyusunan produk hukum keagamaan.

Terdapat pengaruh perencanaan dan koordinasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, namun apabila dilihat secara parsial maka koordinasi lebih mempengaruhi kinerja pegawai dari pada perencanaan. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat adalah variabel koordinasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Perencanaan pengelolaan penyusunan produk hukum

yang dilakukan oleh para pemegang kebijakan hendaknya memperhatikan jumlah produk hukum yang telah diajukan, karena jumlah produk hukum yang banyak belum menjadi jaminan keberhasilan produk hukum perguruan tinggi, tetapi harus dilihat dari sejauh mana kualitas dari produk hukum dalam upaya turut serta mensejahterakan masyarakat dan membangun kebangsaan Indonesia secara operasional agar perencanaan pembuatan produk hukum pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dapat diimplementasikan, hendaknya: Dalam membuat Perencanaan sesuai dengan misi dinas, Penyusunan program kerja direncanakan berdasarkan hasil yang telah dicapai, Strategi yang digunakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, Dalam menyusun suatu Perencanaan mengembangkan atau memberikan masukan yang berbeda untuk perkembangan dan kemajuan dinas, Pedoman dalam menyusun rencana kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Untuk mendukung upaya agar produk hukum yang dihasilkan berkualitas sesuai dengan tujuan produk hukum nya, maka harus ditingkatkan koordinasi pegawai dalam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Secara operasional agar koordinasi dalam pembuatan produk hukum pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dapat diimplementasikan, hendaknya : Pimpinan selalu memberikan perintah dan berkoordinasi dengan jelas dengan bawahan, dalam koordinasi memiliki alur / proses yang jelas, dengan koordinasi informasi akan menjadi lebih akurat, koordinasi yang dilakukan merupakan suatu kegiatan dalam pencapaian tujuan Bersama.

Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, hendaknya

dilakukan dengan menetapkan ukuran kinerja sesuai dengan visi dan misi lembaga, sehingga kualitas kerja pegawai senantiasa terjaga. Secara operasional agar kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dapat meningkat, hendaknya : Pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan target waktu, tidak suka menunda penyelesaian pekerjaan, memiliki ide dan pemikiran yang kreatif dalam meningkatkan mutu pekerjaan, memberikan masukan pada pimpinan terhadap apa yang akan dilakukan, dalam bekerja melebihi target yang telah ditentukan, dalam bekerja menjadi panutan bagi pegawai lain, dan mampu menjadi mediator dalam penyelesaian masalah.

Daftar Pustaka

AA Anwar Prabumangkunegara, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, ROFDA.

Arikunto Suharsimi, 1998, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rhineka Cipta.

Andrew F. Sikula, 2006, Human Behavior at Work: Organizational Behavior, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company

Badri, Sofwan. 2003, Pengantar Administrasi, Jakarta, CV. Haji Masagung

Bambang Kusrianto, 2005, Manajemen sumber Daya Manusia, Jakarta PT Gunung Agung

Bungin, Burhan. 2006. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

David C. Mc Celland ,2005, Human Resource Management, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.

Dale Yoder, 2004, Managing Human Resource, Prentice Hall, Inc, New Jersey
Dale, Timpe A, 1992, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Kinerja, terjemahan Sofyan Cikmat, Jakarta, PT Elex Media Computindo

Faisal, Sanapiah. 1999. Format-Format Penelitian Sosial. Jakarata : Raja Grafindi Persada

Flippo, Edwin B, 1996. Personal Management, International Student, Sixth Edition, USA: McGraw-Hill

Friedman , 2007, Management, Prentice Hall, Inc, New Jersey

Handayaniingrat, Soewarno, Drs., 1996, Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management, Jakarta, PT. Gunung Agung