**PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KABUPATEN SUBANG
(Studi Implementasi Mengenai Peraturan Daerah Kab. Subang No. 13
Tahun 2006 Tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan)**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Guna Memperoleh
Gelar Magister Sains (M.Si.) Pada Konsentrasi Kebijakan Publik Program
Magister Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana
Universitas Pasundan Bandung**

**Disusun Oleh :
LUKI NATIKA
NPM : 088122016**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
2010**

ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang rendah di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang. Diduga hal ini disebabkan oleh faktor implementasi kebijakan yang belum dilaksanakan secara optimal.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, yaitu dengan mendeskripsikan masing-masing variabel serta menguji kedua variabel dengan pendekatan kuantitatif (statistik) yang selanjutnya dianalisis dan dibandingkan dengan teori serta masalah yang ada untuk diambil kesimpulannya kemudian.

Hasil penelitian yang didasarkan oleh hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa variabel implementasi kebijakan dapat dideteksi dari besarnya pengaruh masing-masing faktor yang terdiri atas implementasi kebijakan (X) yang dibagi menjadi enam faktor yaitu Standar dan Sasaran Kebijakan (X1) sebesar 21,3 %, Sumber daya (X2) sebesar 14,1 %, Karakteristik organisasi pelaksana (X3) sebesar 12,8 %, Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4) sebesar 6,3 %, Sikap para pelaksana (X5) sebesar 9,2 %, Lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6) sebesar 7,3 % yang digunakan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang. Sedangkan pengaruh secara simultan dapat dilihat dari optimalisasi pengaruh faktor implementasi kebijakan secara keseluruhan (bersama-sama). Besaran pengaruh implementasi kebijakan sebesar 71,2% sedangkan faktor lain yang tidak diteliti (epsilon) tetapi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sebesar 28,8%

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan merupakan peranan penting untuk mempermudah para pegawai didalam melakukan kinerja dari setiap pelaksanaan suatu implementasi kebijakan demi tercapainya suatu ketertiban, kebersihan, dan keindahan tatanan masyarakat.

ABSTRACT

The basic problem in this research is that low performance of employees in the Office of Civil Service Police Unit Subang district. The Aformantion caused by factors policy implementation has not been implemented optimally.

The research method used is descriptive analysis, namely by describing each variable and tested both variables with a quantitative approach (statistical) which was subsequently analyzed and compared with existing theories and issues to be taken later conclusions.

The results are based by hypothesis states that partial implementation of the policy variables can be detected from the level of influence of each factor consisting of policy implementation (X) is divided into six factors: Standards and Objectives Policies (X1) of 21.3%, Sources power (X2) equal to 14.1%, characteristic of the implementing organizations (X3) amounted to 12.8%, communication between the implementing organization and implementation activities (X4) of 6.3%, attitude of the implementers (X5) amounted to 9.2%, socio-economic and political environment (X6) of 7.3% used the performance of employees in the Office of Civil Service Police Unit Subang district. While the effect can be seen from the simultaneous optimization of factors influence the overall policy implementation (shared). Magnitude of the effect of policy implementation by 71.2% while other factors not examined (epsilon) but affects the performance of employees amounted to 28.8%

The conclusion of this research is the role of policy implementation is essential to facilitate the employees, in making the performance of each implementation of a policy implementation for the achievement of an order, cleanliness and beauty of the fabric of society.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Proses reformasi terus menggelinding, sejalan dengan perubahan dan tuntutan kehidupan masyarakat yang semakin kuat dan perlunya dilakukan penataan berbagai struktur tingkatan institusi yang ada pada setiap organisasi. Terjadinya perubahan politik secara cepat yang berdampak pada ambruknya tatanan ekonomi dan sosial perlu segera dibangun kembali pranata baru yang disesuaikan dengan tuntutan zaman. Dalam pembangunan pranata baru itu, peranan administrasi sangat besar yang telah ditetapkan berbagai kebijakan oleh para elite politik di saat terbentuknya pemerintahan Indonesia yang kuat.

Kepentingan publik merupakan persamaan kebutuhan yang dimiliki oleh setiap anggota masyarakat yang pada umumnya ingin dicapai. Ditinjau dari segi hubungan masyarakat, setiap organisasi baik berupa instansi maupun swasta harus ikut menjaga kepentingan publik. Bila diperhatikan dewasa ini telah dirasakan di mana-mana, bahwa tingkat kesadaran politik masyarakat cenderung semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya orang terlibat dalam partisipasi politik.

Kepentingan publik itu mau tidak mau akan menyangkut pada soal kepentingan pribadi sebagai sumber utama adanya kepentingan umum. Sebab kepentingan umum merupakan suatu bentuk himpunan kepentingan pribadi yang

sama dari kelompok orang atau masyarakat, walaupun tidak berarti bahwa setiap kepentingan yang sama dari sekelompok masyarakat otomatis menjadi kepentingan publik. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa kepentingan umum atau publik adalah himpunan dari kepentingan pribadi yang telah disublimasikan dan tidak bertentangan dengan norma masyarakat serta aturan yang berlaku.

Seiring dengan perubahan zaman yang ke arah sana semakin berkembang tatanan pemerintah menuju pemerintahan yang lebih baik, untuk meningkatkan kepentingan publik demi terselenggaranya kesejahteraan masyarakat dan kemajuan bangsa Indonesia. Untuk menuju ke arah itu sistem administrasi Negara berkembang terus sesuai dengan faktor lingkungan yang mempengaruhi.

Tatanan pemerintah saat ini mulai dirasakan dengan adanya otonomi daerah di seluruh provinsi atau daerah yang berada di ruang lingkup kesatuan bangsa dan negara Indonesia. Kewenangan kebijakan dan peraturan dimulai dengan adanya UU No. 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah, saat ini sudah diterapkan oleh setiap pemerintah yang berada di daerah untuk mengembangkan, menata, memajukan daerah-daerahnya. Perkembangan sistem pemerintahan untuk menata daerahnya sering kali dipengaruhi oleh aspek kegiatan organisasi terhadap kebutuhan masyarakat untuk memenuhi kehidupannya. Misalkan Kabupaten Subang untuk menuju kota yang berkembang menjadi kota yang bersih, bermartabat, indah, aman, dan tertib harus mengeluarkan suatu kebijakan publik demi kepentingan publik. Untuk menjadikan tatanan Kabupaten Subang menjadi lebih bersih, bermartabat, indah, aman dan tertib, Pemerintah Daerah Kabupaten

Subang mengeluarkan kebijakan publik dalam Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan.

Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan, merupakan suatu kebijakan publik yang harus dipatuhi masyarakat dan ditegakkan oleh suatu organisasi yaitu Satuan Polisi Pamong Praja untuk melaksanakan dan menegakan peraturan daerah tersebut. Proses pelaksanaan implementasi kebijakan dalam penegakan peraturan daerah itu akan memberikan suatu interaksi timbal balik antara kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dengan kelompok sasarannya. Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai peran sangat penting kepada masyarakat yang mengganggu ketertiban, kebersihan dan keindahan kota, maka dari itu kinerja dari satuan polisi pamong praja dalam penegakan peraturan daerah harus ditingkatkan yang sesuai dengan norma dan moral yang berlaku pada setiap tatanan sosial masyarakat. Mengingat pentingnya kebijakan publik itu untuk menuju pemerintah daerah yang tertib, bersih, indah, kinerja pegawai satuan polisi pamong di Kabupaten Subang dituntut untuk memberikan suatu dampak positif dalam penegakan setiap peraturan daerah yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Peranan kinerja pegawai satuan polisi pamong praja yang ada di Kabupaten Subang sangat penting dalam penegakan peraturan daerah. Namun sangat disayangkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja mengalami kendala dan hambatan sering terhimpit dalam berbagai macam permasalahan yang ditimbulkan akibat dari pelaksanaan implementasi kebijakan terutama antara

kebutuhan hidup masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya, tujuan individual dan tujuan organisasi itu sendiri.

Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja itu harus siap untuk menerima segala resiko dan tanggungjawab yang dihadapinya dalam pelaksanaan implementasi kebijakan peraturan pemerintahan daerah tersebut. Kinerja pegawai yang dimaksud berkaitan dengan hasil-hasil kerja agar pekerjaan yang dilakukan dapat dicapai dengan optimal dan memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi.

Peranan kinerja pegawai merupakan salah satu alat untuk mengukur keberhasilan yang diperoleh organisasi dalam pencapaian tujuannya. Suatu kinerja yang diberlakukan oleh suatu organisasi bersandar pada aturan yang diterapkan oleh instansi tersebut, sehingga dalam realisasinya dapat dilakukan oleh anggota organisasi atau pegawai akan mampu untuk bekerja secara semaksimal serta menghindari dari penilaian subjektif yang tidak semestinya. Kinerja pegawai akan berjalan dengan baik atau organisasi itu berjalan lancar apa bila implementasi kebijakan itu tepat kearah sasaran kelompok masyarakatnya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa diketahui kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja di kota Subang masih rendah, dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja belum sepenuhnya dilaksanakan. Terbukti penertiban pedagang kaki lima seharusnya satu hari dapat ditertibkan ternyata baru bisa ditertibkan selama dua hari.

2. Tingkat kuantitas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja belum sepenuhnya dilaksanakan dalam menertiban pedagang kaki lima di Kota Subang. Terbukti dari Lima Puluh Tiga lapak para pedagang kaki lima yang ada ditempat – tempat trotoar / fasilitas umum ternyata masih adanya Dua Puluh Tujuh lapak pedagang kaki lima yang belum ditertibkan dan sering terjadinya bongkar pasang lapak pedagang kaki lima.
3. Keandalan dan sikap pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan penertiban pedagang kaki lima di Kota Subang belum sepenuhnya dilaksanakan. Ini terbukti Tiga kali terjadinya keributan antara pedagang dan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam penertiban / pembersihan lapak pedagang kaki lima.

Tabel 1.1.
Tabel Permasalahan

No.	Permasalahan	Target	Realisasi
1.	Kualitas Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Belum Optimal	1 Hari	2 Hari
2.	Tingkat kuantitas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja belum optimal dalam menertiban pedagang kaki lima di Kota Subang	53 PKL	26 PKL
3.	Keandalan dan sikap pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan penertiban pedagang kaki lima di Kota Subang belum optimal	Tidak terjadi Keributan	3 Kali terjadi Keributan

Dengan kata lain bahwa Kinerja pegawai tersebut masih rendah diduga disebabkan oleh implementasi kebijakan yang belum sepenuhnya dilaksanakan. Kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja mengalami kendala, kesulitan,

melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab di dalam penegakan implementasi kebijakan atau peraturan pemerintah daerah itu sehingga perlu dicarikan pemecahan masalahnya.

Berpedoman pada uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah tersebut dalam berbentuk tesis dengan judul : **Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang. (Studi Implementasi Mengenai Peraturan Daerah Kabupaten Subang No. 13 Tahun 2006 Tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan)**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang penulis uraikan, maka penulis mengidentifikasikan masalah tersebut sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang ?.
2. Berapa besar pengaruh implementasi kebijakan melalui faktor Standar dan Sasaran Kebijakan, Sumber daya, Karakteristik organisasi pelaksana, Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, Sikap para pelaksana, Lingkungan sosial ekonomi dan politik, terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang ?.

1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis besarnya pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang.
2. Mengembangkan konsep implementasi kebijakan konsep kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang.
3. Menerapkan secara teoritis konsep implementasi kebijakan untuk memecahkan masalah kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan pemikiran selanjutnya, dan untuk perkembangan ilmu pengetahuan umumnya, khususnya kajian disiplin ilmu administrasi yang berkaitan dengan implementasi kebijakan dan kinerja pegawai.
2. Secara Praktis, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk menjadi bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan sebagai masukan bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang yang berkaitan dengan Pengaruh Implementasi Kebijakan dan Kinerja Pegawai.
3. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambahkan wawasan pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menganalisis suatu fenomena administrasi dan membandingkan dengan teori-teori di peroleh sebelumnya.
4. Bagi pihak lain, penelitian ini sebagai bahan kajian dan perkembangan teori dalam disiplin Ilmu Administrasi dan pengembangannya yang berlangsung

dalam suatu organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi penelitian lainnya untuk mengkai permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu dari beberapa teori yang akan digunakan oleh penulis untuk memperjelas dari penelitian yang akan digunakan sesuai dengan judul yang akan diteliti oleh penulis. Selain itu, kajian pustaka ini juga untuk memperkuat kerangka penelitian yang akan diteliti oleh penulis.

2.1.1. Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan implementasi kebijakan dan kinerja pegawai menjadi rujukan bagi penulis untuk mengembangkan lebih lanjut, diantaranya penelitian yang ditulis oleh, yaitu :

1. Hasil Penelitian Endang

Endang (2007) melakukan penelitian ini didasarkan pada masalah pokok kinerja pegawai rendah pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankan faktor-faktor implementasi kebijakan secara efektif. Dengan judul penelitian “Pengaruh Implementasi Kebijakan Pengelolaan Kebersihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, dan pendekatan penelitiannya menggunakan deskriptif. Metode ini untuk menjelaskan fenomena sosial dalam hal ini meneliti pengaruh implementasi

kebijakan (variabel bebas) dengan simbol (X), terhadap kinerja pegawai (variabel terikat) dengan simbol (Y). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui analisis jalur (*path analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial implementasi kebijakan (X) yang terdiri dari faktor-faktor implementasi kebijakan yaitu target dan tujuan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,533 atau 53,3 %, sumber kebijakan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,628 atau 62,8 %, ciri-ciri atau sifat badan pelaksana (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,767 atau 76,7 %, hubungan dengan lembaga lain (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,556 atau 55,6 % dan lingkungan esospol (X5) 0,641 atau 64,1 %. Sedangkan secara simultan implementasi kebijakan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,822 atau 82,2 %, pengaruh lainnya diluar faktor-faktor implementasi kebijakan sebesar 0,178 atau 17,8 %. Dari kelima faktor-faktor implementasi kebijakan tersebut, yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap kinerja pegawai yaitu faktor ciri-ciri atau sifat badan pelaksana (X3) dengan besaran nilai 0,767 atau 76,6 %.

Hasil penelitian dari Endang dapat disimpulkan, faktor-faktor implementasi kebijakan secara parsial belum menyeluruh dilaksanakan oleh pegawai Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, kemudian implementasi kebijakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel implementasi kebijakan saja, akan tetapi dipengaruhi faktor lain. faktor target dan tujuan merupakan faktor yang paling kecil memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sikap para pelaksana merupakan faktor yang paling besar memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, bahwa implementasi kebijakan dengan beberapa faktornya dapat meningkatkan kinerja pegawai selain itu juga hubungan dengan badan pelaksana yang lain sangat mempengaruhi proses pelaksanaan implementasi kebijakan.

2. Hasil Penelitian Farida Agustini

Agustini (2008) melakukan penelitian ini berdasarkan pada masalah pokok kinerja pegawai rendah pada Komisi Pemilihan Umum Kab. Bandung, hal ini diduga disebabkan oleh belumnya dijalankan pengorganisasian secara efektif. Dengan judul penelitian “Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bandung”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif analisis, metode ini untuk menjelaskan fenomena sosial dalam hal ini meneliti pengaruh implementasi kebijakan (variabel bebas) dengan simbol (X), terhadap kinerja pegawai (variabel terikat) dengan simbol (Y). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui analisis jalur (*path analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bandung, baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial implementasi kebijakan (X) yang terdiri dari empat faktor-faktor implementasi kebijakan yaitu faktor komunikasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,4489 atau 44,89 %, faktor sumber daya (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,121 atau 12,1 % , faktor disposisi / sikap pelaksana (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,1369 atau 13,69 % dan faktor struktur birokrasi (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,676 atau 6,76 %. Sedangkan secara simultan implementasi kebijakan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,533 atau 53,3 %, pengaruh lainnya diluar faktor-faktor implementasi kebijakan sebesar 0,477 atau 47,7 %. Dari keempat faktor-faktor implementasi kebijakan tersebut, yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap kinerja pegawai yaitu faktor komunikasi (X1) dengan besaran nilai 0,4489 atau 44,89 %.

Hasil penelitian dari Agustini dapat disimpulkan, bahwa faktor-faktor implementasi kebijakan secara parsial belum menyeluruh dilaksanakan oleh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bandung, dan implementasi kebijakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada komisi pemilihan umum kabupaten Bandung. Keterkaitan antara kinerja pegawai dengan komunikasi, sebab meningkatnya kinerja pegawai dapat meningkatkan komunikasi yang menyebabkan tingkat pemahaman pegawai terhadap kompetensinya meningkat. Hasil penelitian ini yang sudah dilakukan sebelumnya menggambarkan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat apa bila sumber daya manusianya sudah handal.

Relevansi dari hasil penelitian Endang dan Agustini, bahwa masih adanya beberapa faktor yang mempengaruhi didalamnya, seperti aspek daya tanggap, sikap para pelaksana dan hubungan dengan badan / organisasi pelaksana. Selain itu juga adanya beberapa faktor seperti sumber daya, sikap pelaksana dan komunikasi. Penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan mengembangkan lagi dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan maupun perbandingan dalam proses penulisan. Peneliti benar-benar tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai.

2.1.2. Tinjauan Administrasi Publik

Administrasi dan manajemen dalam suatu organisasi harus bergerak ditempat yang serba terbatas. Oleh karena itu, administrasi memiliki arti yang

sangat luas. Definisi administrasi menurut Siagian dalam Suhendra (2008:8), yaitu : “Administrasi adalah Keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk bersama demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Silalahi (2007:9), mendefinisikan “Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang di dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu”.

Definisi di atas menurut Siagian dan The Liang Gie, mengandung arti bahwa administrasi menunjukkan adanya tujuan atau sasaran yang ditentukan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, adanya kerjasama baik sekelompok orang atau lembaga pemerintah maupun lembaga swasta, dan adanya sarana yang digunakan oleh sekelompok atau lembaga dalam melaksanakan tujuan yang hendak dicapai.

Definisi administrasi publik menurut Waldo dalam Pasolong (2008:8), menjelaskan yaitu “administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah”. Menurut pendapat Rosenbloom dalam Pasolong (2008:7), yaitu :

Administrasi publik merupakan pemanfaatan teori-teori dan proses-proses manajemen, politik dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah dibidang legislatif, eksekutif, dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan atau sebagian.

Definisi menurut Waldo dan Ronsenbloom dapat dijelaskan dari kedua pendapat itu, bahwa administrasi itu terkandung sifat yang fungsional. Fungsinya,

bisa dipahami sebagai *management* (servis/pelayanan). Berarti penyelenggaraan administrasi menekankan pada manajemen yang merupakan praktik pelaksanaannya, administrasi dan manajemen berada dalam suatu sistem hubungan, bagaikan antara prinsip dan realitasnya, atau bagaikan hubungan substansi dan eksistensinya. Penyelenggaraan administrasi sering disebut dengan administrator dan penyelenggaraan manajemen sering disebut manajer, dapat diartikan sebagai proses kegiatan pencapaian tujuan negara atau pemerintah yang telah ditetapkan sebelumnya. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena administrasi memiliki peran sebagai proses dan manajemen memiliki sebagai penggerak pencapaian tujuan negara / pemerintah berada dalam satu wadah yaitu organisasi.

Administrasi merupakan kegiatan yang sangat luas dalam penyelenggaraan Negara sebagaimana yang hendak dikemukakan oleh White dalam Indiahono (2009:3), bahwa ada empat asumsi dasar dari administrasi publik yaitu sebagai berikut :

1. Administrasi adalah suatu kesatuan proses yang dapat dipelajari secara seragam di pemerintah pusat, negara dan tingkat lokal,
2. Dasar dari studi adalah manajemen, bukan hukum,
3. Administrasi adalah bagian dari seni, tetapi transformasi ideal dari ilmu adalah memenuhi dua hal ; mungkin dan bermanfaat, dan
4. Pengenalan administrasi, bahwa administrasi telah menjadi, dan akan terus berkembang sebagai kajian yang membahas permasalahan dalam pemerintahan modern.

Administrasi publik (*public administration*) yang lebih dikenal di Indonesia dengan istilah administrasi Negara, adalah salah satu aspek dari kegiatan pemerintah. Administrasi publik merupakan salah satu bagian dari ilmu

administrasi yang erat kaitanya dengan perumusan berbagai kebijakan Negara. Administrasi publik sangatlah berpengaruh tidak hanya terhadap tingkat perumusan kebijakan, melainkan pula pada tingkat implementasi kebijakan, karena memang administrasi publik berfungsi untuk mencapai tujuan program yang telah ditentukan oleh pembuat kebijakan politik.

Peran administrasi publik dalam mewujudkan kebijakan-kebijakan politik serta mewujudkan rasa aman dan kesejahteraan masyarakat, melalui kegiatan yang bersifat rutin maupun pembangunan, pemerintah memerlukan administrasi publik yang berdaya guna dan berhasil guna.

Peran administrasi atau administrasi publik merupakan proses perumusan kebijakan sebagaimana Nigro dalam Pamudji (2004:8) yaitu

Administrasi publik adalah suatu kerjasama kelompok dalam lingkungan pemerintahan, meliputi ketiga cabang pemerintahan eksekutif, legislatif dan yudikatif serta hubungan antara mereka mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan umum/Negara dan oleh karenanya merupakan sebagian dari proses politik, dalam beberapa hal berbeda dengan administrasi private, sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.

Pendapat Pfiffner dan Presthus dalam Pasolong (2008:7) mendefinisikan administrasi publik adalah sebagai berikut :

Administrasi publik ialah (1) meliputi implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik, (2) koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintah, hal ini meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah., (3) suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan – kebijakan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Pendapat lain mengenai administrasi publik yaitu menurut Chandler dan Plano dalam Pasolong (2008:7) adalah sebagai berikut :

Administrasi publik merupakan seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur *public affairs* dan melaksanakan berbagai tugas yang ditentukan. Administrasi publik sebagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah publik melalui perbaikan-perbaikan terutama dibidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.

Definisi administrasi publik di atas menurut Nigro, Pfiffner dan Presthus serta Chandler dan Plano, dapat dipahami bahwa administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif atau merupakan suatu proses yang melibatkan beberapa orang dengan berbagai keahlian dan kecakapan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah.

Secara khusus administrasi publik di Indonesia telah didefinisikan menurut Napitupulu (2008:18), yaitu sebagai berikut :

Administrasi Negara Republik Indonesia adalah seluruh penyelenggaraan kekuasaan pemerintah Negara Indonesia dengan memanfaatkan segala kemampuan aparatur Negara serta segenap dana dan daya demi tercapainya tujuan Negara Indonesia dan terlaksananya tugas pemerintah Republik Indonesia seperti yang ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Amandemen-amandemennya yang sudah empat tahap dilakukan oleh anggota MPR-RI, Amandemen itu menimbulkan pro dan kontra dalam elemen bangsa Indonesia, yaitu antara yang mendukung dan menentang.

Penyelenggaraan administrasi publik dapat berlangsung dengan efektif harus diimbangi dengan sumber – sumber yang lengkap dan tepat. Sumber-sumber manajemen, menurut Suhendra (2008:27-28) sebagai berikut :

1. *Man* (Sumber daya manusia dengan keahlian tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan),
2. *Money* (Modal dalam bentuk uang yang dibutuhkan untuk berbagai bentuk biaya, penggajian, atau merupakan unsur sarana maupun prasaran untuk mencapai tujuan),
3. *Machine* (mesin atau alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan),
4. *Material* (bahan / alat untuk melaksanakan pekerjaan sebagai media yang digunakan untuk melaksanakan semua kegiatan oleh manusia),
5. *Methode* (cara kerja yang dipergunakan dalam usaha pencapaian tujuan),
6. *Market* (sebagai bahagian dari pelayan publik dalam mensosialisasikan “memasrkan” jasa dengan standar kinerja).

Sumber-sumber manajemen atau (6M) tersebut, bila diterapkan maka proses penyelenggaraan administrasi publik akan tercapai.

2.1.3. Tinjauan Kebijakan Publik dan Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan merupakan sesuatu yang penting. Kebijakan publik yang dibuat hanya akan menjadi macan kertas apabila tidak berhasil dilaksanakan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan publik perlu dilakukan dengan mempertimbangkan faktor atau berbagai faktor, agar kebijakan publik yang dimaksud benar-benar dapat berfungsi sebagai alat untuk merealisasikan harapan yang diinginkan. Dengan kata lain, implementasi kebijakan merupakan upaya untuk merealisasikan suatu keputusan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sekalipun implelementasi kebijakan memainkan peran penting dalam merealisasikan kebijakan misi suatu kebijakan publik, tetapi tidak berarti bahwa implementasi kebijakan publik terpisah dari tahapan formulasi. Putra dalam Tachjan (2008:xii), mengatakan “bahwa keberhasilan suatu kebijakan publik sangat tergantung pada tatanan kebijakan publik makro dan mikro yang ditetapkan”. Dapat dijelaskan bahwa formulasi kebijakan publik makro akan ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, keberhasilan implementasinya akan dipengaruhi oleh kebijakan operasional serta kelompok sasaran dalam mencermati lingkungan.

Kebijakan publik tidak hanya mencangkup operasionalisasi kebijakan publik ke dalam mekanisme birokratis, tapi terkait juga dengan bagaimana agar kebijakan publik tersebut dapat diterima, dipahami, dan didukung oleh masyarakat atau kelompok sasaran. Hal ini merupakan bagian dari proses politik. Sebagai bagian dari proses politik, maka implementasi kebijakan juga perlu memperhatikan berbagai jaringan kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang berpengaruh pada perilaku semua pihak yang terlibat, sehingga kebijakan publik tersebut dapat mencapai harapan yang diinginkan.

Melengkapi konsep di atas menurut Thoha (2008:106-107), mengemukakan kebijakan dalam arti yang luas mempunyai dua aspek pokok, yaitu antara lain :

1. Kebijakan merupakan praktika sosial, ia bukan *event* yang tunggal atau terisolir. Dengan demikian suatu yang dihasilkan pemerintah berasal dari segala kejadian dalam masyarakat dan dipergunakan pula untuk kepentingan masyarakat. Kejadian semacam ini tumbuh

- dalam pratika kehidupan masyarakat, dan tidak merupakan peristiwa yang berdiri sendiri, terisolasi dan asing bagi masyarakat.
2. Kebijakan adalah suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh baik untuk mendamaikan *claim* dari pihak-pihak konflik, atau untuk menciptakan *incentive* bagi tindakan bersama bagi pihak-pihak yang ikut menetapkan tujuan akan tetapi mendapatkan perlakuan yang tidak rasional dalam usaha bersama tersebut. Dengan demikian jika ada pihak-pihak yang konflik, maka usaha untuk mengatasinya antara lain dihasilkan suatu kebijakan. Selain itu, jika terjadi beberapa pihak yang bersama-sama ikut menentukan tujuan yang ingin dicapai bersama, akan tetapi dalam perjalannya ada pihak-pihak yang mendapatkan perlakuan yang tidak sama dan tidak rasional. Maka diciptakan suatu tindakan yang berupa kebijakan yang dapat mendorong agar diciptakan situasi yang rasional. Kebijakan semacam ini merupakan dorongan atau *incentive* bagi pihak-pihak untuk bersama-sama bekerja secara rasional.

Kedua aspek pokok yang dikemukakan oleh Thoha dapat dijelaskan bahwa kebijakan di satu pihak dapat berbentuk suatu usaha yang kompleks dari masyarakat untuk kepentingan masyarakat, di lain pihak kebijakan merupakan suatu teknik atau cara untuk mengatasi konflik dan menimbulkan insentif. Pendapat lainnya mengemukakan bahwa kebijakan menurut Friedrich dalam Wahab (2004:3), yaitu :

Kebijakan adalah tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan – hambatan seraya mencari peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Mirip dengan pendapat Friedrich di atas, Anderson dalam Wahab (2004:3) merumuskan kebijakan yaitu “langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau

persoalan tertentu yang dihadapi”. Dari kedua pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kebijakan negara ini seyogianya diarahkan pada apa yang senyatanya dilakukan oleh pemerintah dan bukan sekedar apa yang ingin dilakukan. Di samping itu pernyataan tersebut juga membedakan secara tegas antara kebijakan dan keputusan, yang mengandung arti pemilihan di antara sejumlah alternatif yang tersedia. dibuat dan ditetapkan sehubungan dengan adanya suatu masalah yang dihadapi, atau mempunyai pengertian lain bahwa sebuah kebijakan dibuat berdasarkan kepentingan-kepentingan seseorang, kelompok serta pemerintah itu sendiri.

Pernyataan senada dikemukakan oleh Jenkins dalam Wahab (2004:4), yang merumuskan kebijakan yaitu sebagai berikut :

A set of interrelated decisions taken by a political actor or group of actors concerning the selection of goal and the means of achieving them within a specified situation of goals and these decisions should, in principle, be within the power of these actors to achieve. (serangkaian keputusan yang paling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor politik atau sekelompok aktor politik yang berkenaan dengan tujuan yang telah dipilih berserta cara-cara untuk mencapainya dalam suatu situasi di mana keputusan-keputusan itu pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor tersebut).

Kata *public policy* secara pendekatan pilologis atau etimologis, diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi kebijakan publik atau sering dikenal dengan kebijakan pemerintah. Menurut Anderson dalam Subarsono (2008:2) mengemukakan “bahwa kebijakan publik sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah. Sedangkan menurut Dye

dalam Pasolong (2008:39), mengemukakan bahwa kebijakan publik yaitu sebagai berikut :

Apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan Apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu maka harus ada tujuannya (objektif) dan kebijakan Negara itu harus meliputi semua tindakan pemerintah. Jadi bukan semata-mata merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat pemerintah saja.

Kebijakan berawal dari kebutuhan dan tuntutan masyarakat, dengan kata lain Bahwa lahirnya suatu kebijakan berdasarkan atas masalah yang terjadi dikalangan masyarakat. Kebijakan yang diambil oleh pemerintah sebagai administrator Publik harus berorientasi dan mengabdikan pada kepentingan masyarakat.

Kebijakan publik menitik beratkan pada publik dan masalah-masalahnya. Kebijakan publik membahas bagaimana isu-isu dan persoalan tersebut disusun, didefinisikan serta bagaimana persoalan tersebut diletakkan dalam agenda kebijakan. Selain itu, kebijakan publik juga merupakan studi bagaimana, mengapa, dan apa efek dari tindakan aktif dan pasif pemerintah atau kebijakan publik.

Proses penyusunan kebijakan publik menurut Howlet dan Ramesh dalam Subarsono (2008:13-14), proses kebijakan publik terdiri dari lima tahap yaitu sebagai berikut :

1. Penyusunan Agenda, yakni suatu proses agar suatu masalah bisa mendapat perhatian dari pemerintah,
2. Formulasi kebijakan, yakni proses perumusan pilihan-pilihan kebijakan oleh pemerintah,

3. Pembuatan kebijakan, yakni proses ketika pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu tindakan,
4. Implementasi Kebijakan, yakni proses untuk melaksanakan kebijakan supaya mencapai hasil,
5. Evaluasi kebijakan, yakni proses untuk memonitor dan menilai hasil atau kinerja kebijakan.

Kebijakan publik suatu analisis yang mendalam terhadap berbagai alternatif yang bermuara kepada keputusan tentang alternatif terbaik terhadap publik yang di tetapkan oleh pemerintah antara dilakukan atau tidak dilakukan.

Ada pun pendapat Menurut Fermana (2009:34-35), kebijakan publik yaitu :

Apa yang dilakukan pemerintah, mengapa pemerintah mengambil tindakan tersebut, dan apa akibat dari tindakan tersebut, lebih spesifiknya lagi kebijakan publik adalah studi tentang keputusan dan tindakan pemerintah yang disusun untuk kepentingan publik.”.

Penjelasannya dari pendapat Fermana bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik atau pemerintah. Peran pemerintah atau administrator publik memegang posisi yang sangat penting dalam proses pembuatan kebijakan.

Menurut Hoogerwerf dalam Tachjan (2008:14), mengemukakan “bahwa fungsi sentral dari pemerintah adalah menyiapkan, menentukan dan menjalankan kebijakan atas nama dan untuk keseluruhan masyarakat di daerah kekuasaanya”. Sedangkan menurut Kartasasmita dalam Widodo (2009:12-13), mengemukakan sebagai berikut :

Merupakan upaya untuk memahami dan mengartikan (1) apa yang dilakukan pemerintah (atau tidak dilakukan) oleh pemerintah mengenai

suatu masalah, (2) apa yang menyebabkan atau yang mempengaruhinya, (3) apa pengaruh dan dampak dari kebijakan publik tersebut.

Berbeda dengan pendapat Kartasamita dalam Widodo “bahwa kebijakan itu apa yang dilakukan pemerintah atau tidak dilakukan pemerintah mengenai suatu masalah, apa penyebabnya dan apa pengaruh dampak kebijakan publik”. Melainkan menurut Dunn (2008:109), mengemukakan “Kebijakan publik merupakan rangkaian pilihan yang kurang lebih saling berhubungan (termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak) yang dibuat oleh badan dan pejabat pemerintah”.

Pendapat yang telah dikemukakan oleh kartasasmita dan dunn dapat dijelaskan bahwa pada intinya keputusan dan pembuatan kebijakan publik oleh pemerintah adalah kebijakan publik terdiri dari keputusan politis untuk menimplementasikan program dalam meraih tujuan demi kepentingan masyarakat. Kebijakan publik dibuat oleh pemerintah yang berupa tindakan-tindakan pemerintah, yang harus berorientasikan kepada kepentingan publik, serta dalam pemilihan alternatif untuk dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah demi kepentingan publik. Kebijakan publik juga tidak hanya meliputi keinginan nyata tetapi juga tidak nyata, akan tetapi Dye dalam Subarsono (2008:2), mengemukakan pendapatnya bahwa “kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan badan swasta dan kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah”.

Namun kenyataannya sulit untuk menentukan kebijakan pemerintah yang nyata dan tidak nyata.

Penggunaan istilah kebijakan antara keputusan pemerintah, telah mendapatkan penurunan dari banyak guru besar tata Negara, karena keputusan atau kebijakan pemerintah memiliki kesamaan yaitu mempunyai wewenang atau kekuasaan untuk mengarahkan masyarakat serta bertanggung jawab melayani kepentingan umum. LAN RI (1994:149) mengemukakan bahwa kebijakan adalah;

Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk, cara bagi setiap usaha kegiatan aparatur pemerintah, sehingga tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai tujuan tertentu, dalam penyusunan kebijakan harus :

- 1) berpedoman pada kebijakan yang tingkatannya lebih tinggi,
- 2) tidak boleh bertentangan dengan kebijakan yang ada harus objektif,
- 3) jelas, tepat dan tidak menimbulkan kekaburan bagi para pelaksana.

Kebijakan berdasarkan kebijakan nasional menurut LAN RI (1994;149) yaitu “kebijakan nasional merupakan kebijakan Negara yang bersifat fundamental dan strategis dalam pencapaian tujuan nasional/Negara sebagaimana tertera dalam UUD 1945”. Akan tetapi menurut Naihasy (2006:29-31) secara umum kebijakan dapat dibedakan ke dalam tiga strata yaitu sebagai berikut :

1. Kebijakan umum, adalah kebijakan yang menjadi pedoman atau petunjuk pelaksanaan baik yang bersifat positif maupun yang negatif yang meliputi keseluruhan wilayah atau instansi.
2. Kebijakan Pelaksanaan, adalah kebijakan yang menjabarkan kebijakan umum.
3. Kebijakan teknis, adalah kebijakan operasional yang berbeda terhadap kebijakan pelaksanaan.

Kebijakan nasional, kebijakan umum, kebijakan pelaksanaan dan kebijakan teknis, semuanya itu dalam rangka pencapaian tujuan bangsa dan negara akan tetapi di dalam pencapaiannya faktor lingkungan pasti akan mempengaruhinya. Menurut Anderson dalam Widodo (2009:13), mengartikan “kebijakan publik sebagai suatu respons dari sistem politik terhadap *demands/claims* dan *suports* yang mengalir dari lingkungannya”. Berdasarkan pengertian tersebut, Dye dalam Widodo (2009:13), mengemukakan “sistem kebijakan terdapat tiga elemen, yaitu (a) kebijakan publik, (b) pelaku kebijakan, dan (c) lingkungan kebijakan”. Kemudian menurut Dunn (2000:110), juga mengemukakan “bahwa dalam sistem kebijakan terdapat tiga elemen, yaitu (a) kebijakan publik, (b) pelaku kebijakan, (c) lingkungan kebijakan”.

Mustopadidjaja dalam Widodo (2009:13), menambahkan “satu elemen yaitu kelompok sasaran (*target Groups*)”. Sementara menurut Easton dalam Widodo (2009:13), mengemukakan “sistem terdiri atas unsur *inputs*, *process*, *outputs*, *feedback*, dan lingkungan”. Lingkungan kebijakan dibagi dalam dua macam, yaitu *intra* dan *extra societal environment*. Dalam lingkungan ini mengalir dua *inputs* yaitu *demands/claims* dan *support* yang kemudian diproses ke dalam sistem politik yang selanjutnya melahirkan *policy outputs*, berupa *policy* dan *descesion*. *Policy outputs* kembali ke *social environment* sebagai *respons (feedbacks)* terhadap *demands/claims* dari *social environments*.

Atas dasar beberapa yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditemukan elemen yang terkandung dalam kebijakan publik sebagaimana apa

yang dikemukakan Anderson dalam Widodo (2009:14) yang antara lain mencakup beberapa hal berikut :

1. Kebijakan selalu mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu,
2. Kebijakan berisi tindakan atau pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah,
3. Kebijakan adalah apa yang benar-benar dilakukan pemerintah dan bukan apa yang bermaksud akan dilakukan,
4. Kebijakan publik bersifat positif (merupakan tindakan mengenai suatu masalah tertentu) dan bersifat negatif (keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu),
5. Kebijakan publik (positif) selalu berdasarkan pada peraturan perundangan tertentu yang bersifat memaksa (otoritatif).

Berdasarkan pengertian dan elemen yang terkandung dalam kebijakan sebagaimana telah disebutkan, maka kebijakan publik dibuat dalam rangka untuk memecahkan dan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu yang diinginkan. Kebijakan publik dibuat bukannya tanpa maksud dan tujuan. Maksud dan tujuan kebijakan publik dibuat adalah untuk memecahkan masalah publik yang tumbuh kembang di masyarakat. Masalah tersebut begitu banyak macam, variabel, dan intensitasnya. Oleh karena itu, tidak semua masalah publik tadi bisa melahirkan suatu kebijakan publik. Hanya masalah publik yang dapat menggerakkan orang banyak ikut memikirkan yang dapat menggerakkan orang banyak untuk ikut memikirkan dan mencari solusi yang bisa menghasilkan sebuah kebijakan publik.

Kebijakan yang berkembang oleh lembaga-lembaga Negara dan pejabat pemerintah, menurut Islamy (2000:12) adalah

Sekalipun kebijakan publik merupakan kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh lembaga-lembaga Negara dan pejabat-pejabat

pemerintah, namun demikian kebijakan tersebut menganut keterbukaan dan menyergap aspirasi masyarakat.

Pelaku kebijakan dalam mengimplementasikan kebijakan publik, harus sejalan dengan lingkungan kebijakan. Demikian pula kebijakan publik harus mampu menjawab berbagai permasalahan yang ada di lingkungan kebijakan. Namun yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kebijakan harus mampu memberikan masukan berbagai kesulitan, hambatan, dan tantangan kepada pelaku kebijakan untuk mengimplementasikan kebijakan publik.

Kebijakan publik secara umum meliputi tiga langkah pokok, sebagaimana dikemukakan Mustopadidjaja (2002:25) yaitu “(1) perumusan kebijakan ; (2) pelaksanaan kebijakan ; (3) pengawasan dan penilaian pelaksanaan kebijakan”. Sedangkan menurut Nugroho (2008:74), ada tiga pokok yang berkenaan dengan kebijakan publik yaitu : “Perumusan Kebijakan, Implementasi Kebijakan, Evaluasi Kebijakan”.

Proses kebijakan publik, menurut Dye dalam Widodo (2009:16), yaitu bahwa “tahapan proses kebijakan publik meliputi identifikasi masalah, penyusunan agenda, perumusan kebijakan, pengesahan kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan ”. Diantara tahapan tersebut semuanya tidak dapat dipisahkan.

Tahapan implementasi kebijakan seringkali dipandang tahapan esensial, karena dirumuskan setelah secara nyata diimplementasikan. Implementasi kebijakan tersebut harus disertai dengan faktor pendukung sebagai persyaratan

agar dapat berlangsung dengan efektif sebagai sarana pelaksanaan kerja. Atas dasar pemikiran tersebut, maka dimensi yang sangat menentukan pelaksanaan atau implementasi kebijakan adalah manajemen atau implementasi kebijakan dalam konteks manajemen berada didalam kerangka *organizing, leading, controlling*. Sebab itu, ketika kebijakan dibuat, maka tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan, dan melakukan pengendalian pelaksanaan tersebut. Secara jelas, kegiatan dalam manajemen implementasi kebijakan menurut Naihasy (2006:131-132), yaitu :

1. Implementasi strategis (pra implementasi) : menyesuaikan struktur dengan strategi, melembagakan strategi, mengoperasionalkan strategi, menggunakan prosedur untuk memudahkan implementasi.
2. *Organizing* (mengorganisasikan/pengorganisasian) : Desain organisasi dan struktur organisasi, pembagian pekerjaan dan desain pekerjaan, integrasi dan koordinasi serta perekrutan dan penetapan sumber daya manusia, hak wewenang dan kewajiban, pendelegasian (sentralisasi dan desentralisasi), pengembangan kapasitas organisasi dan kapasitas sumber daya manusia terhadap budaya organisasi.
3. *Leading* (pergerakan dan kepemimpinan) : efektivitas kepemimpinan, motivasi, etika mutu, kerjasama tim, komunikasi organisasi, dan negosiasi.
4. *Controlling* (pengendalian) : desain pengendalian, sistem informasi manajemen, pengendalian anggaran/keuangan dan audit.

Pendapat Naihasy tampak sekali tahapan dan rincian pekerjaan dalam implementasi kebijakan. Namun tampak bahwa inti permasalahan dalam implementasi kebijakan adalah bagaimana kebijakan yang dibuat disesuaikan dengan sumberdaya yang tersedia.

Kebijakan yang telah diformulasikan, selanjutnya dilakukan interpretasi untuk diimplementasikan, sebagaimana Wiliam dan Jones dalam Islamy, (2000:259), berpendapat sebagai berikut :

Masalah-masalah yang paling mendalam bagi penerapan kebijakan adalah hal yang memindahkan suatu keputusan kedalam kegiatan atau pengoperasian dengan cara tertentu, dan kegiatan atau pengoperasian dengan cara tertentu. Dan cara tersebut adalah bahwa apa yang dilakukan memiliki kemiripan nalar dengan keputusan tertentu, serta berfungsi dengan baik di dalam lingkup lembaga.

Implementasi kebijakan merupakan masalah yang kompleks menjadi masalah karena selalu terdapat kesenjangan antara penetapan kebijakan dengan pelaksanaannya. Menurut Grindle dalam Pasolong (2008:57), mengemukakan bahwa “keberhasilan atau kegagalan dari implemetasi kebijakan juga dipengaruhi oleh isi kebijakan (*content of policy*) dan konteks penerapan kebijakan (*contex of implemtastion*)”. Kemudian diungkapkan bahwa implementasi adalah suatu kegiatan untuk mengoperasikan sebuah program. Pilar-pilar untuk melaksanakan program sebagaimana dikemukakan Jones yang dibahas oleh Gafftar dalam Widodo (2009:89), yaitu :

1. Pengorganisasi (*organization*) : Merupakan suatu upaya untuk menetapkan dan menata kembali sumber daya, unit-unit, dan metode-metode yang mengarah pada mewujudkan kebijakan menjadi hasil sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan,
2. Interpretasi (*interpretation*) : merupakan aktivitas interpretasi (penjelasan) substansi dari suatu kebijakandalam bahasa yang lebih operasional dan mudah dipahami sehingga dapat dilaksanakan dan diterima oleh para pelaku dan sasaran kebijakan,
3. Aplikasi (*Aplication*) : merupakan aktivitas penyediaan pelayanan secara rutin, pembayaran atau lainnya sesuai dengan tujuan dan sarana kebijakan yang ada.

Implementasi kebijakan merupakan aktifitas praktis yang mengarah pada pemilihan tindakan dan pengamatan sampai selesainya waktu pelaksanaan kebijakan yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang menentukan dan mempengaruhi implementasi kebijakan itu tergantung kepada sumber daya manusia, modal, logistik, partisipasi, wewenang serta informasi”. Definisi dari implementasi kebijakan menurut Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab. (2004:68), yaitu :

Implementasi adalah pelaksanaan keputusan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas, tujuan/sasaran yang ingin dicapai dan berbagai cara untuk menstrukturkan/mengatur proses implementasinya. Proses ini berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan pengesahan Undang-Undang, kemudian output kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata baik yang dikehendak atau yang tidak dari output tersebut, dampak keputusan sebagai dipersepsikan oleh badan-badan yang mengambil keputusan, dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting atau upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan terhadap Undang-Undang/peraturan yang bersangkutan.

Selanjutnya implementasi kebijakan menurut Horn dalam Wibawa (1994:19), yaitu :

Kebijakan yang sudah kongkrit dan jelas, selain berisikan tujuan atau sasaran yang akan dicapai. Juga merinci tentang alokasi dan personil sumber daya lain, prosedur kerja yang harus ditunjuk guna tercapainya sasaran atau tujuan kebijakan artinya kebijakan tersebut harus sudah bersifat operasional oleh karena itu kebijakan harus membuat standard

dan tujuan yang jelas, spesifikasi dan tugas yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan tersebut.

Peran kebijakan dalam penataan dan pengaturan suatu objek tidak hanya untuk implementasinya saja, melainkan harus berperan sebagai sumber standard dalam penilaian dan pengendalian kebijakan, sebagaimana dikemukakan Hinggis dalam Pasolong (2008:57), yaitu “Implementasi kebijakan sebagai rangkuman dari berbagai kegiatan yang di dalamnya sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai sasaran strategis”. Sedangkan Edwards dalam Tachjan (2008:25), yaitu mengemukakan bahwa : “*Policy implementation, ...is the stage of policy making between the establishment of a policy... and the consequences of the policy for the people whom it affects*”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kebijakan menurut Edward III dalam Indiahono (2009:47-51), yaitu “komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), disposisi (*dispositions*) dan struktur Birokrasi (*bureaucratic structure*)”. Dapat digambarkan model implementasi kebijakan menurut Edward III sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Implementasi Kebijakan
Sumber : Edward III dalam Indiahono (2009:51)

Model Implementasi kebijakan dari gambar tersebut diatas akan dijelaskan lebih detailnya mengenai faktor-faktor kebijakan menurut Edward III dalam Indiahono (2009:47-51), yaitu :

1. Komunikasi
Menunjukkan bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi efektif antar pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran(*target group*). Tujuan dan sasaran dari program/kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan dan program. Ini menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas program maka akan menurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam aplikasi program dan kebijakan dalam ranah yang sesungguhnya.
2. Sumber daya
Menunjukkan setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas

maupun kuantitas implementor yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya finansial adalah kecukupan modal investasi atas sebuah program/kebijakan. Keduanya harus diperhatikan dalam implementasi program/kebijakan pemerintah. Sebab tanpa kehandalan implementor, kebijakan menjadi kurang enerjik dan berjalan lambat dan seadanya. Sedangkan, sumber daya finansial menjamin keberlangsungan program/kebijakan. Tanpa ada dukungan finansial yang memadai, program tak dapat berjalan efektif dan cepat dalam mencapai tujuan dan sasaran.

3. Disposisi

Menunjukkan karakteristik yang menempel erat kepada implementor kebijakan/program. Karakter yang penting dimiliki oleh implementor adalah kejujuran, komitmen dan demokratis. Implementor yang memiliki komitmen tinggi dan jujur akan senantiasa bertahan di antara hambatan yang ditemui dalam program/kebijakan. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada pada aras program yang telah digariskan dalam guideline program. Komitmen dan kejujuran membawanya semakin antusias dalam melaksanakan tahap-tahap program secara konsisten. Sikap yang demokratis akan meningkatkan kesan baik implementor dan kebijakan dihadapan anggota kelompok sasaran. Sikap ini akan menurunkan resistensi dari masyarakat dan menumbuhkan rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementor dan program/kebijakan.

4. Struktur Birokrasi

Menunjukkan bahwa struktur birokrasi menjadi birokrasi dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting pertama adalah mekanisme, dan struktur organisasi pelaksana sendiri. Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan melalui standar operating prosedur (SOP) yang dicantumkan dalam guideline program/kebijakan. SOP yang baik tercantum kerangka kerja yang jelas, sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh siapapun karena akan menjadi acuan dalam bekerjanya implementor. Sedangkan struktur organisasi pelaksana pun sejauh mungkin menghindari hal yang berbelit, panjang dan kompleks. Struktur organisasi pelaksana harus dapat menjamin adanya pengambilan keputusan atas luas bias dalam program secara tepat. Dan hal ini hanya dapat lahir jika struktur didesain secara ringkas dan fleksibel menghindari “birus weberian” yang kaku, terlalu hirarki dan birokratis.

Pendapat Edward III dalam Indiahono (2009:47-51), menunjukkan bahwa aspek-aspek itu akan berpengaruh terhadap kesuksesan pelaksanaan kebijakan, karena terdapat kesuksesan pelaksanaan kebijakan. Aspek komunikasi dan birokrasi mendekati dengan informasi dan pembagian potensi dukungan kebijakan. Selanjutnya agar implementasi kebijakan pemerintah berhasil, harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, Keempat variabel atau faktor-faktor tersebut di atas dalam model yang dibangun oleh Edward memiliki keterkaitan satu dengan yang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran program/kebijakan. Semuanya selain bersinergi dalam mencapai tujuan dan satu faktor/variabel akan saling mempengaruhi faktor/variabel yang lain. Misalnya saja, implementor yang tidak jujur akan mudah sekali melakukan “*mark up*” dan korupsi atas dana program/kebijakan dan program tidak dapat optimal dalam mencapai tujuannya. Begitupun ketika watak dari implementor kurang demokratis akan sangat memperengaruhi proses komunikasi dengan kelompok sasaran.

2.1.4. Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya didalam organisasi atau instansi secara optimal. Kinerja pegawai merupakan kemampuan dimana individu-individu atau kelompok/tim pegawai didalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya.

Menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2008:176) mengatakan bahwa kinerja yaitu sebagai berikut :

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengertian di atas yang dikemukakan oleh Prawirosentono, dapat dilihat bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas sesuai dengan wewenang, tanggung jawab individual dalam mencapai tujuan organisasi. Ini berarti suatu kinerja adalah kemampuan dan minat seseorang pekerja, sesuai dengan wewenang serta tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, semakin tinggi wewenang dan tanggung jawabnya, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan, dan untuk melaksanakan tujuan organisasi itu harus diiringi dengan hukum atau tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Pendapat Widodo dalam Pasolong (2008:175), “Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan”. Namun menurut LAN-RI dalam Pasolong (2008:175-176), merumuskan bahwa kinerja pegawai adalah : “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi”.

Kinerja pegawai bila dikaitkan dengan kinerja organisasi menurut Nasucha dalam Pasolong (2008:177), yaitu :

Kinerja pegawai sebagai efektivitas organisasi secara menyuruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Definisi atau pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh Widodo, LAN-RI dan Nasucha, dapat dijelaskan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai didalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan

atau direncanakan sebelumnya. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan *review* untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan menurut Armstrong dan Baron dalam Widodo (2007:99) yaitu sebagai berikut :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetisi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Atkinson dalam Widodo (2007:99) bahwa “kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan, dirumuskan model persamaan kinerja = f

(motivasi, kemampuan)”. Sementara itu Porter dan Lawler dalam Widodo (2007:99-100) berpendapat bahwa sebagai berikut :

Kinerja merupakan fungsi keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, dirumuskan model persamaan kinerja $= f$ (keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukan).

Lorsch dan Laurence dalam Widodo (2007:100) menggunakan bahwa pemahaman bahwa “kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi, dan lingkungan sehingga dirumuskan model persamaan kinerja $= f$ (atribut individu, organisasi, lingkungan)”. Berdasarkan pendapat diatas, kemudian dirumuskan oleh Harsey dan Blanchard dalam Widodo (2007:100) mengemukakan yaitu sebagai berikut :

Ada tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan *The ACHIEVE Model*, A – *Ability (knowledge dan skill)*, C – *Clarity (understanding dan role perception)*, H – *Help (organisational support)*, I – *Incentive (motivation atau willingness)*, E - *Evaluation (coaching dan performance feedback)*, V – *Validity (valid dan legal personnel practices)*, E – *Environment (environmental fit)*.

Pelaksanaan kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerjaan sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerjaan dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja, dan bagaimana

mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling*.

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat diukur dan mengolah data setelah kejadian. Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan pencapaian indikator kinerja.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Dessler dalam Pasolong (2008:182), menyatakan bahwa sebagai berikut :

Penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.

Penilaian dan pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang

diharapkan. Pengukuran kinerja yang tepat dengan beberapa cara Menurut Widodo (2007:344), yaitu sebagai berikut :

1. memastikan persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi,
2. mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan,
3. mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitoring tingkat kinerja,
4. menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritaskan perhatian,
5. menghindari konskuensi dan rendahnya kualitas,
6. mempertimbangkan penggunaan sumber daya,
7. mengusahakan umpan balik untuk mendorong perbaikan.

Namun selain itu Keban (1995:109), mengatakan bahwa “pengukuran kinerja harus dilihat dari sebagai upaya yang sangat berharga bagi profesionalisasi di institusi pelayanan publik”. Lebih jelasnya bahwa dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai atau institusi, maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut Dwiyanto dalam Pasolong (2008:182), mengemukakan bahwa penilaian kinerja, yaitu “Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya”. Maksudnya adalah bahwa teoritik penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan analisis pekerjaan. Artinya, suatu penilaian tidak dapat dilakukan jika masih terdapat ketidakjelasan tentang pekerjaan itu sendiri, yang merupakan sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas penilaian kinerja sangat

tergantung kepada baik buruknya manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Faktor-faktor yang menentukan kinerja menurut Widodo (2007:350) mengemukakan yaitu antara lain : “(a) Produktivitas, (b) Kualitas, (c) Ketepatan Waktu, (c) Cycle Time, (d) Pemanfaatan Sumber Daya, (e) Biaya”.

2.2. Kerangka Pemikiran

Implementasi kebijakan menurut Dunn (2000:132), mengemukakan implementasi kebijakan yaitu adalah : “Pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tertentu”. implementasi kebijakan merupakan aktifitas praktis yang mengarah pada pemilihan tindakan dan pengamatan sampai selesainya waktu pelaksanaan kebijakan yang bersangkutan. Implementasi kebijakan dibedakan dari formulasi kebijakan yang dapat dipandang sebagai tahapan yang bersifat teoritis. Implementasi kebijakan Publik merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan/disetujui.

Implementasi kebijakan sangat menentukan apakah organisasi akan berhasil atau gagal untuk mencapai tujuan sasaran yang telah digariskan dalam kebijakan tersebut sebelumnya. Oleh karena itu implementasi kebijakan berkaitan erat dengan waktu tertentu dalam pelaksanaannya, dengan kata lain adanya target yang diarahkan untuk dilaksanakan.

Proses implementasi suatu kebijakan dibutuhkan adanya komponen implementasi kebijakan yaitu unsur pelaksana, program dan kelompok sasaran.

Unsur pelaksana adalah orang-orang yang berkewajiban untuk melakukan tindakan dan menggunakan saran bagi tercapainya tujuan suatu kebijakan, yang dapat berbentuk organisasi pemerintah. Pihak yang terutama mempunyai kewajiban untuk melaksanakan kebijakan Publik adalah unit-unit administratif atau unit-unit birokratik. Unit-unit administratif atau unit-unit birokratik ini berfungsi sebagai wahana melalui dan dalam hal mana berbagai kegiatan administratif yang bertalian dengan proses kebijakan Publik dilakukan. Dalam implementasi kebijakan ia memiliki diskresi mengenai instrumen apa yang paling tepat untuk digunakan. Berdasarkan otoritas dan kapasitas administratif yang dimilikinya ia melakukan berbagai tindakan, mulai dari penentuan tujuan dan sasaran organisasional, analisis serta permusan kebijakan dan strategi organisasi, pengambilan keputusan, perencanaan, penyusunan program, pengorganisasian, penggerakan manusia, pelaksanaan kegiatan operasional, pengawasan dan penilaian.

Program merupakan rencana yang bersifat komprehensif yang sudah menggambarkan sumber daya yang akan digunakan dan terpadu dalam satu kesatuan. Program tersebut menggambarkan sasaran, kebijakan, prosedeur, metoda, standar dan budget. Isi program harus menggambarkan volume (bobot) pekerjaan dan sumber dayanya, isi program harus jelas dan dapat dipahami dengan mudah oleh pelaksana atau dengan kata lain program dapat menggambarkan atau mencerminkan secara menyerupai mengenai arah, strategi dan sasaran yang ditempuh oleh setiap unit administratif dalam memecahkan masalah-

masalah yang berkembang serta tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang hendak dicapai.

Kelompok sasaran (target group), yaitu sekelompok orang atau organisasi dalam masyarakat yang akan menerima barang dan jasa atau yang akan dipengaruhi perilakunya oleh kebijakan. Dengan begitu, mereka dapat mengetahui hak-hak yang akan mereka terima dan kewajiban yang semestinya dilakukan. Dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn dalam Tachjan (2008:39-40), yaitu sebagai berikut :

1. Standar dan sasaran kebijakan, standar dan sasaran kebijakan pada dasarnya adalah apa yang hendak dicapai oleh program atau kebijakan, baik yang berwujud oleh program atau kebijakan, baik yang berwujud maupun tidak, jangka pendek, menengah, atau panjang. Kejelasan dan sasaran kebijakan harus dapat dilihat secara spesifik sehingga di akhir program dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan dari kebijakan atau program yang dijalankan.
2. Sumber daya menunjukan kepada seberapa besar dukungan dan sumber daya manusia untuk melaksanakan program atau kebijakan. Hal sulit yang terjadi adalah berapa nilai sumber daya (baik finansial maupun manusia) untuk menghasilkan implementasi kebijakan dengan kinerja baik. Evaluasi program atau kebijakan seharusnya dapat menjelaskan nilai yang efisien.
3. Karakteristik organisasi pelaksana, menunjuk seberapa besar daya dukung struktur organisasi/ struktur birokrasi, nilai-nilai yang berkembang, hubungan dan komunikasi yang terjadi di internal birokrasi.
4. Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, menunjukan kepada mekanisme prosedur yang dirancang untuk mencapai sasaran dan tujuan program. Komunikasi ini harus ditetapkan sebagai acuan, misalnya: seberapa sering rapat rutin akan diadakan, tempat dan waktu. Komunikasi antar organisasi juga menunjuk adanya tuntutan saling dukung antar institusi yang berkaitan dengan program atau kebijakan dan kelompok sasaran mampu memahami dan bertanggung jawab atas program yang dijalankan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan.
5. Sikap para pelaksana, menunjuk bahwa sikap para pelaksana menjadi variabel penting dalam implementasi kebijakan. Seberapa

demokratis, antusias, dan responsif terhadap kelompok sasaran dan lingkungan beberapa yang dapat ditunjuk sebagai bagian dari sikap pelaksana ini.

6. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik, menunjuk bahwa lingkungan dalam ranah implementasi dapat mempengaruhi kesuksesan implementasi kebijakan itu sendiri.

Penulis telah menjelaskan diatas mengenai teori implementasi kebijakan dan alat analisis atau alat ukur implementasi kebijakan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan publik, selanjutnya penulis akan mengemukakan tentang pengertian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003:67), yaitu mengemukakan bahwa kinerja adalah “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai sasaran dan waktu yang telah ditetapkan tanpa menghiraukan jumlah biaya, tenaga dan alat-alat yang telah dipergunakan sesuai yang dimilikinya sehingga untuk mendapatkan kejelasan pelaksanaan implementasi kebijakan tersebut.

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing sebuah organisasi. Rancangan sistem pengukuran kinerja yang akurat dan kontekstual merupakan jembatan emas kearah mana keunggulan sebuah organisasi akan dibawa. Sehubungan dalam hal tersebut Menurut Mangkunegara (2003:75), mendefinisikan kedalam empat dimensi kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas Kerja yang dimaksud meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta keberhasilan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi Output rutin serta output non rutin atau ekstra.
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengiktui instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan,
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, terhadap pekerjaan serta kerjasama.

Apabila pengertian implementasi kebijakan dihubungkan dengan kinerja pegawai maka dapat diperoleh kesimpulan yang menjelaskan implementasi kebijakan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh pendapat menurut Van Meter dan Van Horn dalam Wahab (2004:78-79), yaitu :

Bahwa perbedaan-perbedaan dalam proses implementasi akan dipengaruhi oleh sifat kebijakan yang akan dilaksanakan. Selanjutnya mereka menawarkan suatu pendekatan yang mencoba untuk menghubungkan antara isu kebijakan dengan implementasi dan suatu model konseptual yang mempertalikan kebijakan dengan *performance*.

Bertitik tolak pada kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan paradigma pemikiran penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.2
Paradigma Pemikiran Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Implementasi kebijakan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang.
2. Implementasi kebijakan melalui faktor Standar dan Sasaran Kebijakan, Sumber daya, Karakteristik organisasi pelaksana, Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, Sikap para pelaksana, Lingkungan sosial ekonomi dan politik, besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Para Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang. Untuk lebih jelasnya penulis menguraikannya sebagai berikut:

3.1.1. Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja

Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebagai berikut :

1. Visi

“Terwujudnya Satuan Polisi Pamong Praja yang handal dan profesional dalam bidang Trantibum dan Penegakan Perda, dalam menunjang Pembangunan Subang yang Berbasis Gotong Royong”.

2. Misi

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya Non Aparatur sesuai kebutuhan Satuan Polisi Pamong Praja,
- b. Menciptakan masyarakat yang tertib dengan mendorong peran serta masyarakat dan segenap *Stake Holdert*,
- c. Mewujudkan ketaatan masyarakat terhadap Perda / Keputusan dan Kebijakan Bupati,

- d. Mewujudkan ketersediaan sarana dan prasarana Trantibum dan Penegakan Perda dengan mendorong peran serta masyarakat dan segenap *Stake Holdert*
- e. Mewujudkan Trantib dan Penegakan Perda Sebagai sektor pendukung keberdayaan masyarakat Kabupaten Subang.

2.3.1.Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja

Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja telah diatur oleh Keputusan Bupati Subang Nomor 14D.12 Tahun 2008, Sebagaimana yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja

- a. Satuan merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah dalam Pembinaan Ketenteraman dan Ketertiban;
- b. Satuan dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati.

2. Tugas Pokok Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan Ketenteraman dan Ketertiban dalam rangka mendukung penyelenggaraan tugas-tugas Pemerintah Daerah.

3. Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijaksanaan teknis dibidang Ketenteraman dan Ketertiban, Penegakan Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah serta Pengendalian Operasional;
- b. Penyusunan program penyuluhan kepada masyarakat dalam rangka penegakan Ketenteraman dan Ketertiban, Penegakan Peraturan Daerah serta Keputusan Kepala Daerah;
- c. Pelaksanaan pembinaan personil dan peningkatan kualitas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas operasional;
- d. Penyusunan prosedur tetap operasional dan pengendalian Ketenteraman dan Ketertiban, Penegakan Peraturan Daerah serta Keputusan Kepala Daerah;
- e. Pelaksanaan evaluasi terhadap Ketenteraman dan Ketertiban, Penegakan Peraturan Daerah serta Keputusan Kepala Daerah;
- f. Penyelenggaraan Teknis Administratif Ketatausahaan.

3.1.3. Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja

Susunan organisasi dan Tata kerj Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 14D.

12 Tahun 2008 Pasal 6 Ayat 1 yaitu :

(1) Susunan Organisasi Satuan terdiri atas :

- a. Kepala
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Seksi Ketentrman dan Ketertiban

- d. Seksi Pengendalian Operasional
- e. Seksi Penegakan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun uraian penjelasan tugas dari masing-masing satuan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebagai berikut :

1. Kepala

Tugas pokoknya memimpin mengkoordinasikan dan mengendalikan Kantor dalam melaksanakan urusan rumah tangga Daerah di bidang pembinaan ketentraman dan ketertiban.

2. Sub Bagian Tata Usaha

- 1. Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan urusan umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, dan pelaporan
- 2. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam Pasal ini, Sub Bagian Tata Usaha mempunyai Fungsi :
 - a. Perumusan pelaksanaan administrasi umum, perlengkapan, keuangan kepegawaian dan pelaporan
 - b. Pemberian pelayanan teknis administratif bagi seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Kantor
 - c. Penyusunan dan penyiapan pedoman dan petunjuk tatalaksana administrasi umum

- d. Penyusunan dan penyiapan rencana anggaran rutin dan pembangunan Kantor
- e. Pengumpulan, penyusunan dan penyajian data informasi dibidang kearsipan
- f. Pengelolaan dan bimbingan administrasi kepegawaian, keuangan, peralatan dan perbekalan di lingkungan Kantor
- g. Penyelenggaraan urusan rumah tangga Kantor, perjalanan dinas, hubungan masyarakat dan protokol
- h. Penyelenggaraan pemberian organisasi dan tatalaksana dalam arti membina dan memelihara seluruh kegiatan kelembagaan dan ketatalaksanaan di lingkungan kantor dan usaha-usaha pengembangannya
- i. Penyiapan rancangan peraturan dan/atau keputusan serta pelaksanaan penilaian dan/atau keputusan yang berhubungan bidang tugasnya
- j. Penyiapan rancangan Perda dan Keputusan Bupati tentang Ketentraman, ketertiban, Penegakan Hukum, Perlindungan Masyarakat, Operasional dan Pengendalian
- k. Pemberian sarana pertimbangan sebagai bahan kebijakan Pimpinan
- l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Kantor
- m. Penyusunan laporan kegiatan Kantor

3. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

1. Seksi Ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan operasional ketentraman dan ketertiban serta menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis operasional ketentraman dan ketertiban
2. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam pasal ini. Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan kebijaksanaan teknis pembinaan ketentraman dan ketertiban umum
 - b. Penyusunan program penyuluhan dalam rangka penegakan ketentraman, ketertiban dan pelaksanaan pembinaan trantib serta sosialisasi segala ketentraman perundangan yang memuat ketentuan larangan, peringatan dan ancaman pelanggaran pidana di wilayah dan lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang
 - c. Penyusunan prosedur tetap kegiatan operasional ketentraman dan ketertiban
 - d. Pelaksanaan evaluasi terhadap pelaksanaan program ketentraman dan ketertiban
 - e. Pemeliharaan situasi dan kondisi dalam rangka terwujudnya stabilitas politik ekonomi dan sosial budaya di Kabupaten Subang
 - f. Pemberian saran pertimbangan sebagai bahan kebijakan Pimpinan
 - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Kantor
 - h. Penyusunan laporan ketentraman dan ketertiban

- i. Pelaksanaan pembinaan ketenteraman dan ketertiban umum terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah, Peraturan / Keputusan Bupati
- j. Pelaksanaan Penyuluhan / Sosialisasi atau Badan Hukum guna menumbuhkan kepatuhan dan ketaatan terhadap Peraturan Daerah, Peraturan / Keputusan Bupati

4. Seksi Pengendalian Operasional

- 1. Seksi Pengendalian Operasional mempunyai tugas pokok melaksanakan pengendalian operasional serta menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis kegiatan pengendalian operasional
- 2. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam Pasal ini, Seksi Pengendalian Operasional mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan program kerja pengendalian operasional dalam rangka penegakan Peraturan Perundang-undangan Daerah
 - b. Penyusunan rencana operasional (Renop) beserta rencana pengendalian kegiatan
 - c. Pelaksanaan tugas pengamanan dan pengawalan tamu negara dan pejabat daerah
 - d. Peningkatan kualitas Kesatuan Polisi Pamong Praja
 - e. Pemberian saran pertimbangan sebagai bahan kebijakan Pimpinan
 - f. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Pimpinan
 - g. Penyusunan laporan kegiatan pengendalian operasional

5. Seksi Penegakan

1. Seksi Penegakan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan Kebijakan Penegakan, Pengamanan Perda, Peraturan / Keputusan Bupati.
2. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam Pasal ini, Seksi Penegakan mempunyai fungsi :
 - a. Pengumpulan dan Pengolahan data dalam rangka penyusunan rencana pelaksanaan Kebijakan Penegakan, Pengamanan Perda dan Peraturan Keputusan Bupati.
 - b. Pelaksanaan operasi Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan / Keputusan Bupati yang bersifat non yustisial.
 - c. Pelaksanaan tindakan refresif non yustisial dan yustisial oleh yang berpredikat PPNS terhadap warga atau Badan Hukum yang melakukan Pelanggaran atas Perda dan Peraturan Keputusan Bupati.
 - d. Pelaksanaan Penyelesaian di Bidang Hukum.
 - e. Pengkoordinasian Petugas PPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang.
 - f. Pelaksanaan Koordinasi dengan Aparat Keamanan, Kejaksaan dan Pengadilan Negeri.
 - g. Pelaksanaan Evaluasi Pelaksanaan Penegakan Produk Hukum Daerah.
 - h. Penyusunan Laporan Hasil Pelaksanaan Tugas.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan Kantor secara profesional sesuai dengan kebutuhan
- b. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam pasal ini, dalam melaksanakan tugas pokoknya bertanggung jawab kepada Kepala Kantor.

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN SUBANG**

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Subang

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah survei. Penelitian survei pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan. Agar generalisasi yang dilakukan mendapatkan hasil yang akurat, maka diperlukan sampel yang representatif dari suatu populasi. Adapun tujuan dari metode survei adalah untuk mengumpulkan informasi faktual secara detail, mengidentifikasi masalah dan justifikasi kondisi saat ini serta membuat perbandingan dan evaluasi/kesimpulannya.

Instrumen yang digunakan adalah angket, maksudnya dalam survei ini informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan angket. Umumnya, pengertian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili populasi.

Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif analisis yang menggambarkan masing-masing variabel yang menguji kedua variabel melalui pendekatan kuantitatif.

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian menggambarkan hubungan terstruktur variabel-variabel secara komprehensif, yaitu hubungan antara variabel bebas (X) Implementasi Kebijakan dengan variabel terikat (Y) Kinerja pegawai, agar hasil penelitian dapat memberikan jawaban atas hipotesis penelitian.

Desain penelitian secara konseptual yang akan digunakan oleh peneliti dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.2
Desain Variabel Penelitian

Keterangan :

X = Variabel Implementasi

Y = Variabel Kinerja Pegawai

P_{yx} = Koefesien X dan Y

ε = Variabel yang mempengaruhi di luar variabel yang diteliti

$P_{yε}$ = Koefesien variabel residu / epsilon

3.2.2. Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu Implementasi Kebijakan sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan di dalam penyusunan alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasionalisasi dari masing-masing variabel penelitian. Secara jelas variabel operasionalisasi penelitian dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Faktor-Faktor	Indikator	Item No. Pertanyaan
(1)	(2)	(3)	(4)
Implementasi Kebijakan (X)	1. Standar dan Sasaran Kebijakan	a. Kejelasan Kebijakan b. Keterukuran keberhasilan kebijakan	1(+),2(-) 3(+),4(-)
	2. Sumber Daya	a. Finansial b. Kecakapan implementor	5(+),6(-) 7(+),8(-)
	3. Karakteristik organisasi pelaksana	a. Daya dukung struktur organisasi b. Hubungan dan komunikasi internal birokrasi	9(+),10(-) 11(+),12(-)
	4. Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan	a. Koordinasi b. Kerjasama c. Standar Operating Prosedur (SOP)	13(+),14(-) 15(+),16(-) 17(+),18(-)
	5. Sikap para Pelaksana	a. Demokratis b. Antusias c. Responsif	19(+),20(-) 21(+),22(-) 23(+),24(-)
	6. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik	a. Elite politik b. Kelompok-kelompok kepentingan	25(+),26(-) 27(+),28(-)
Variabel	Dimensi-dimensi	Indikator	Item No. Pertanyaan
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja	a. Ketepatan b. Ketelitian c. Keterampilan d. Keberhasilan	29(+),30(-) 31(+),32(-) 33(+),34(-) 35(+),36(-)
	2. Kuantitas Kerja	a. Pekerjaan orientasi tujuan b. Tugas khusus	37(+),38(-) 39(+),40(-)
	3. Keandalan	a. Intruksi b. Kemampuan c. Inisiatif d. Kehati-hatian e. Kerajinan	41(+),42(-) 43(+),44(-) 45(+),46(-) 47(+),48(-) 49(+),50(-)

(1)	(2)	(3)	(4)
	4. Sikap	a. Sikap pada organisasi b. Sikap pada Orang lain c. Sikap pada pekerjaan d. Sikap pada Kerjasama	51(+),52(-) 53(+),54(-) 55(+),56(-) 57(+),58(-)

3.2.3. Populasi Penelitian

Penulis / peneliti mendapatkan data terakhir pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang adalah 93 Orang Pegawai. Dari jumlah anggota populasi (N) 93 Orang pegawai yang dijadikan responden yaitu pegawai-pegawai yang mempunyai jabatan dan pegawai-pegawai yang ada dalam struktur organisasi. Penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu Sensus.

Tabel 3.2.
Populasi Sasaran Responden

NO.	Jabatan / Struktur Organisasi	N
1.	Bagian Tata Usaha	8
2.	Kasi Penegak Perda	3
3.	Kasi Dal Ops	3
4.	Kasi Trantib	3
5.	Peleton A	20
6.	Peleton B	20
7.	Peleton C	23
8.	Pengamanan Tertutup	13
Jumlah		93

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

- Studi Kepustakaan , yaitu mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lain yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

b. Penelitian lapangan, terdiri dari :

- 1) Observasi non partisipasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan obyek penelitian. Kegiatan observasi ini antara lain dengan mencermati berbagai kegiatan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas / pekerjaannya, maupun yang mengaitkan berbagai data yang diperoleh dari wawancara dengan mahasiswa sebagai pelanggan.
- 2) Wawancara, yaitu Wawancara ini dilakukan peneliti dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang.
- 3) Angket, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan penyebaran suatu daftar pertanyaan yang disediakan alternatif jawaban yang telah disusun berdasarkan skala ordinal.

3.2.5. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian berbentuk angket, maka jawaban setiap item intrumen menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3.
Alternatif Jawaban Responden

No.	Alternatif Jawaban	Skor Item Positif	Skor Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Netral (N)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Data yang terkumpul melalui kuesioner ini adalah data yang berskala ordinal, sedangkan peringkat data untuk dapat digunakan dalam statistika inferensial (analisis jalur), yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini, adalah peringkat data interval. Oleh karena itu, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan konversi dari skala ordinal ke skala interval. Teknik yang digunakan adalah metode interval berurutan (*methods of successive interval*) (Hays, dalam Harum AI-Rasyid, 1994). Formulasinya adalah sebagai berikut:

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area density under lower limit})}$$

Proses perhitungan konversi data ordinal ke data interval dilakukan melalui alat bantu untuk mengolah data statistik dengan menggunakan SPSS.

Menganalisis data dari responden yang diperoleh dari angket, digunakan analisis statistik diantaranya merumuskan hipotesis, menyusun instrument penelitian, menentukan sampel, analisis data dan terakhir suatu kesimpulan dari hasil penelitian. Analisis dalam pengolahan data melalui analisis jalur (*path analysis*) yaitu melihat besarnya pengaruh dari variabel implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang. Analisis jalur dalam penelitian ini digambarkan pada diagram penelitian di bawah ini :

Gambar 3.3
Paradigma Penelitian

Keterangan :

X1 = Standar dan sasaran kebijakan

X2 = Sumber daya

X3 = Karakteristik organisasi pelaksana

X4 = Komunikasi organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan

X5 = Sikap para pelaksana

X6 = Lingkungan, sosial, ekonomi dan politik

Y = Kinerja

$P_{yx1}.....P_{yx6}$ = Koefisien jalur dari X1.....X6 ke Y

$P_{\varepsilon_{x1}}.....P_{\varepsilon_{x6}}$ = Koefisien epsilon

$P_{y\varepsilon}$ = Koefisien variabel residu / epsilon

1. Uji Validitas

Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan memiliki eror pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subjek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya. Dengan demikian secara keseluruhan alat test yang bersangkutan akan menghasilkan varians error yang kecil pula. Ukuran dari validitas ditentukan oleh tingkatan hubungan atau tingkat keeratan (korelasi) antara item-item yang ada dengan jumlah skor dengan menggunakan rumus *Product Moment*, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefesien korelasi Pearson antara item dengan variabel yang bersangkutan.

X = Skor item dalam variabel

Y = Skor semua item dalam variabel tersebut

n = jumlah responden

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen tersebut dengan objek yang diukur. Maksudnya bahwa sebelum dilakukan analisis lebih lanjut maka suatu instrumen (angket) perlu diuji keabsahannya terlebih dahulu sebagai alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan mengetahui keandalan alat ukur yang digunakan. Keandalan ini menunjukan ketepatan dan homogenitas angket yang digunakan

sebagai alat ukur. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur pada penelitian ini untuk menghitung koefisien reliabilitas, *Alfa Cronbach* dalam Sugiyono (2007:365) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana r_i = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyak butir pertanyaan
 σt^2 = Varians Total
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

Data dari kedua variabel yang diukur menggunakan instrumen pengukuran dengan skala *Likert's* yang menghasilkan skala pengukuran ordinal, dirubah terlebih dahulu dengan menggunakan *Metode Succesive Interval* sehingga diperoleh data dengan skala pengukuran interval. Selain itu juga, demi mempermudah mengolah data yang sudah didapatkan oleh peneliti dilapangan. Maka untuk mengolah data tersebut dalam proses penghitungan peneliti menggunakan bantuan program SPSS 17.

3.2.6. LOKASI DAN LAMANYA PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang yang beralamat Jl. Dewi Sartika No. 02 Telp. (0260) 416074 Subang. Dalam melakukan penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan, peneliti melakukan penelitian diperkirakan selama 6 (enam) bulan

terhitung mulai bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2010, penelitian ini dimulai dari tahap persiapan sampai dengan tahap penulisan laporan.

Jadwal penelitian lebih jelasnya dituangkan dalam tabel jadwal penelitian sebagai berikut:

N O	Tahun	2010																											
	Bulan	Mar				Apr				Mei				Juni				Juli				Agus							
	Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
	Kegiatan																												
1.	Persiapan UP																												
2.	Penjajagan																												
3.	Penyusunan UP dan bimbingan UP																												
4.	Seminar UP																												
5.	Perbaikan UP																												
6.	Penelitian Lapangan																												
	a.Observasi																												
	b.Wawancara																												
	c. Angket																												
7.	Penulisan dan Bimbingan Tesis																												
8.	Sidang Tesis																												
9.	Perbaikan Tesis																												

Gambar 3.4
Diagram Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan hasil observasi peneliti kepada para Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang, maka peneliti/penulis akan menguraikannya sebagai berikut hasil penelitian dan pembahasannya.

4.1.1. Pengujian Instrumen Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel implementasi kebijakan sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel implementasi kebijakan yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu Studi Implementasi Mengenai Peraturan Daerah Kabupaten Subang No. 13 Tahun 2006 Tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan.

Penelitian ini yang dijadikan sebagai unit analisis adalah para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kab. Subang, dengan keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 93 orang diambil sebagai responden. Selanjutnya kepada responden tersebut diajukan pernyataan-pernyataan dalam angket yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel implementasi kebijakan dan variabel kinerja pegawai.

Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian dituangkan ke dalam pernyataan tertutup, dimana setiap pernyataan angket memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif tersebut diberi skor dari 5 sampai 1 untuk pernyataan yang positif dan skor 1 sampai 5 untuk pernyataan yang negatif.

Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam pengujian instrumen sebagai alat dalam penelitian ini, uji validitas menilai sejauh mana instrumen yang digunakan telah sah untuk mengukur variabel, dan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat kehandalan instrumen penelitian.

4.1.2. Uji Validitas

Angket penelitian disusun dalam dua kelompok sesuai dengan banyaknya variabel penelitian. Jumlah item keseluruhan adalah lima puluh delapan item pernyataan. Angket yang digunakan dalam mengukur variabel, terdiri dari variabel implementasi kebijakan (X) yang dibagi menjadi enam faktor yaitu Standar dan Sasaran Kebijakan (X1), Sumber daya (X2), Karakteristik organisasi pelaksana (X3), Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4), Sikap para pelaksana (X5), Lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6). Sedangkan sebagai variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) yang dilihat dari empat faktor, yaitu kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2), keandalan (Y3) dan sikap (Y4). Semua pernyataan angket diukur dalam skala ordinal dan disusun dalam bentuk skala Likert.

Pengujian instrumen penelitian sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, karena pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan, baik ditinjau dari segi validitasnya maupun dari segi keterandalannya. Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebuah instrumen dapat dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur variabel implementasi kebijakan dan kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kab.subang. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi *Product Moment Pearson*. sebagai berikut :

1. Penentuan nilai korelasi (r)

Untuk menentukan nilai korelasi, digunakan rumus sebagai berikut :

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

2. Kaidah Keputusan

Nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat α tertentu dan derajat bebas sebesar $n-2$. Kaidah keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan valid
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid

Untuk menguji validitas setiap item maka skor-skor yang ada pada item yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap item dapat diketahui dengan pasti item-item manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dan validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi item-item dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan, pengujian terhadap item dapat dilakukan dengan mengkorelasikan item dengan skor total pada faktor.

Suatu item dikatakan valid apabila nilai r atau nilai korelasi antara skor item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan, dikatakan signifikan apabila nilai r_{tabel} dari item lebih kecil dari nilai r_{hitung} . Nilai r_{tabel} mengacu pada tabel r untuk korelasi *product moment* dan ditentukan besarnya $\alpha = 0.05$ dan $n = 93$. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai $r_{\text{tabel}} = 0.204$, apabila terdapat pernyataan item yang tidak valid maka data yang didapat tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas terhadap variabel Implementasi kebijakan (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Implementasi Kebijakan (X)

Item	r	r_{tabel}	Keputusan
1	0.228	0.204	Valid
2	0.259	0.204	Valid
3	0.282	0.204	Valid

4	0.230	0.204	Valid
5	0.232	0.204	Valid
6	0.220	0.204	Valid
7	0.356	0.204	Valid
8	0.231	0.204	Valid
9	0.292	0.204	Valid
10	0.237	0.204	Valid
11	0.208	0.204	Valid
12	0.256	0.204	Valid
13	0.464	0.204	Valid
14	0.340	0.204	Valid
15	0.399	0.204	Valid
16	0.423	0.204	Valid
17	0.441	0.204	Valid
18	0.418	0.204	Valid
19	0.349	0.204	Valid
20	0.320	0.204	Valid
21	0.312	0.204	Valid
22	0.451	0.204	Valid
23	0.289	0.204	Valid
24	0.224	0.204	Valid
25	0.238	0.204	Valid
26	0.210	0.204	Valid
27	0.426	0.204	Valid
28	0.408	0.204	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2010

Berdasarkan tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Implementasi Kebijakan (X) diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk Variabel

Implementasi kebijakan menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) hasil perhitungannya dapat dijelaskan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	r	r tabel	Keputusan
29	0.307	0.204	Valid
30	0.332	0.204	Valid
31	0.214	0.204	Valid
32	0.233	0.204	Valid
33	0.547	0.204	Valid
34	0.451	0.204	Valid
35	0.461	0.204	Valid
36	0.405	0.204	Valid
37	0.205	0.204	Valid
38	0.225	0.204	Valid
39	0.327	0.204	Valid
40	0.428	0.204	Valid
41	0.329	0.204	Valid
42	0.278	0.204	Valid
43	0.333	0.204	Valid
44	0.251	0.204	Valid
45	0.287	0.204	Valid
46	0.231	0.204	Valid
47	0.234	0.204	Valid
48	0.267	0.204	Valid

49	0.211	0.204	Valid
50	0.314	0.204	Valid
51	0.230	0.204	Valid
52	0.310	0.204	Valid
53	0.255	0.204	Valid
54	0.292	0.204	Valid
55	0.419	0.204	Valid
56	0.326	0.204	Valid
57	0.233	0.204	Valid
58	0.229	0.204	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh gambaran bahwa yang terdiri dari 30 item pernyataan semuanya valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya.

4.1.3. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner, sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Setiap instrumen seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama prinsip yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Untuk menghitung koefisien reliabilitas, *Alfa Cronbach* dalam Sugiyono (2007:365) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana r_i = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyak butir pertanyaan
 σ_t^2 = Varians Total
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

Dengan ketentuan, jika realibilitas kurang dari 0,6 dianggap kurang baik, apabila sekitar angka 0,7 dikategorikan "dapat diterima" dan untuk nilai diatas 0,8 digolongkan realibilitas yang baik.

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Alfa Cronbach dengan menggunakan SPSS 17, maka diperoleh keputusan koefisien reliabilitas dari variabel peneltian sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	58

Tabel 4.3. hasil uji realibilitas instrumen penelitian, menunjukkan bahwa variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,871 yang berada diatas 0,8 maka dikategorikan realibilitas yang baik. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel implementasi kebijakan dan kinerja pegawai, sebagaimana telah dioperasionalisasikan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistenannya.

4.2 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

4.2.1 Variabel Implementasi kebijakan

Analisis deskriptif terhadap variabel Implementasi Kebijakan, terdiri dari enam faktor, yaitu Standar dan Sasaran Kebijakan (X1), Sumber daya (X2), Karakteristik organisasi pelaksana (X3), Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4), Sikap para pelaksana (X5), Lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6). Setiap prinsip diwakili oleh beberapa indikator yang dibagi lagi menjadi beberapa item pernyataan. Untuk mengetahui kondisi variabel implementasi kebijakan, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 28 pertanyaan, masing-masing disertai lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

4.2.1.1 Faktor Standar dan Sasaran Kebijakan

Faktor Standar dan Sasaran Kebijakan merupakan faktor pertama dari implementasi kebijakan, faktor Standar dan Sasaran Kebijakan meliputi dua

indikator yaitu kejelasan kebijakan dan keterukuran kebijakan, dan empat item pernyataan untuk sembilan puluh tiga responden. Adapun hasil jawaban responden yang berkaitan dengan pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel 4.4 total skor faktor standar dan sasaran kebijakan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Total Skor faktor Standar dan Sasaran Kebijakan

No	Pernyataan	Kode	Fi					Xi					FixXi					Fi.Xi
			SS	S	N	TS	STS											
1	Satuan Polisi Pamong Praja mengetahui, mengerti, dan memahami mengenai kejelasan kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Subang No. 13 Tahun 2006 Tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan	1	49	41	3	0	0	5	4	3	2	1	245	164	9	0	0	418
2	Satuan Polisi Pamong Praja kurang mengetahui, mengerti dan memahami mengenai kejelasan kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Subang No. 13 Tahun 2006 Tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan	2	27	53	4	7	2	1	2	3	4	5	27	106	12	28	10	183
3	Satuan Polisi Pamong Praja selalu memperhatikan Keterukuran keberhasilan kebijakan	3	21	47	14	10	1	5	4	3	2	1	105	188	42	20	1	356
4	Satuan Polisi Pamong Praja tidak selalu memperhatikan Keterukuran keberhasilan kebijakan yang penting kebijakan dapat dilaksanakan	4	9	57	8	6	13	1	2	3	4	5	9	114	24	24	65	236
Jumlah																		1193

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Tabel 4.4 Total Skor Faktor Standar dan Sasaran Kebijakan, menunjukkan perkalian antara jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang memiliki alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai alternatif jawaban mengacu pada skor jawaban untuk item pernyataan yang positif dan negatif. Pernyataan pada prinsip ini menggunakan alternatif jawaban yang positif dan negatif. Pada kolom akhir diperoleh jumlah perkalian antara jumlah responden yang menjawab masing-masing alternatif jawaban dengan skor item pernyataan, dan penjumlahannya menghasilkan total skor, kecenderungan jawaban untuk faktor Standar dan Sasaran Kebijakan , yaitu sebesar $\Sigma f_i \cdot X_i = 1193$.

Perhitungan Persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.5. Distribusi Frekuensi faktor standar dan sasaran kebijakan, sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Faktor Standar dan Sasaran Kebijakan

No.	Pernyataan	Kode	Alternatif Jawaban					Presentase (%)				
			SS	S	N	TS	STS					
1.	Satuan Polisi Pamong Praja mengetahui, mengerti, dan memahami mengenai kejelasan kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Subang No. 13 Tahun 2006 Tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan	1	49	41	3	0	0	52,7	44,1	3,2	0,0	0,0
2.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang mengetahui, mengerti dan memahami mengenai kejelasan kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Subang No. 13 Tahun 2006 Tentang Ketertiban,	2	27	53	4	7	2	29,0	57,0	4,3	7,5	2,2

	Kebersihan dan Keindahan											
3.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu memperhatikan Keterukuran keberhasilan kebijakan	3	21	47	14	10	1	22,6	50,5	15,1	10,8	1,1
4.	Satuan Polisi Pamong Praja tidak selalu memperhatikan Keterukuran keberhasilan kebijakan yang penting kebijakan dapat dilaksanakan	4	9	57	8	6	13	9,7	61,3	8,6	6,5	14,0

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Berdasarkan tabel 4.5 distribusi frekuensi faktor standar dan sasaran kebijakan, menggambarkan bahwa faktor standar dan sasaran kebijakan telah dilaksanakan sesuai tujuan dan sasaran kebijakan. Namun masih ada kendala didalam memahami dan mengerti tentang isi kebijakan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengumpulan data yang mengacu pada kuesioner, diperoleh skor rentang nilai data untuk faktor standar dan sasaran kebijakan yang diwakili oleh empat item pernyataan untuk sembilan puluh tiga responden. Rentang nilai diperoleh dari perkalian antara jumlah responden dengan empat item pernyataan, dan selanjutnya dikalikan dengan skor alternatif jawaban, sehingga diperoleh skor rentang nilai jawaban maksimum ($R_{maks} = 1860$), dan nilai jawaban minimum ($R_{min} = 372$) sebagai berikut :

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 5 = 1860$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 4 = 1488$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 3 = 1116$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 2 = 744$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 1 = 372$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan gambaran bahwa faktor standar dan sasaran kebijakan mempunyai Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan skor minimum dan skor maksimum jawaban responden yang telah dijelaskan di atas, dan perhitungan pada tabel yang menghasilkan total nilai skor $\Sigma f_i \cdot X_i = 1193$ digambarkan pada kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.1
Kontinum Faktor Standar dan Sasaran Kebijakan

Mengacu pada gambar 4.1 kontinum Faktor Standar dan Sasaran Kebijakan bahwa hasil perhitungan di atas yang tertera pada tabel 4.4 total skor Faktor Standar dan Sasaran Kebijakan menunjukkan, dengan hasil skor jawaban responden $\Sigma f_i \cdot X_i = 1193$, dimana hasil tersebut berada pada tahapan antara kontinum sedang menuju ke tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor standar dan sasaran kebijakan dalam implementasi kebijakan ini sudah berjalan dengan efektif dan pada umumnya responden menganggap sangat penting faktor standar dan sasaran kebijakan ini.

4.2.1.2 Faktor Sumber Daya

Faktor Sumber Daya meliputi dua indikator yaitu Finansial dan Kecakapan Implementor, dan empat item pernyataan untuk sembilan puluh tiga responden.

Adapun hasil jawaban responden yang berkaitan dengan pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel 4.6 total skor faktor sumber daya sebagai berikut:

Tabel 4.6
Total Skor faktor Sumber Daya

No	Pernyataan	Kode	Fi					Xi					FixXi					Fi.Xi
			SS	S	N	TS	STS											
1	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai dukungan finansial yang memadai untuk menjamin keberlangsungan kebijakan	5	20	55	12	6		5	4	3	2	1	100	220	36	12	0	368
2	Satuan Polisi Pamong Praja kurang mempunyai dukungan finansial yang memadai untuk menjamin keberlangsungan kebijakan	6	15	43	20	10	5	1	2	3	4	5	15	86	60	40	25	226
3	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai Kecapan implementor dalam pelaksanaan kebijakan	7	25	55	7	6		5	4	3	2	1	125	220	21	12	0	378
4	Satuan Polisi Pamong Praja tidak mempunyai Kecapan implementor dalam pelaksanaan kebijakan	8	12	53	11	13	4	1	2	3	4	5	12	106	33	52	20	223
Jumlah																		1195

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Tabel 4.6 Total Skor Faktor Sumber Daya, menunjukkan perkalian antara jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang memiliki alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai alternatif jawaban mengacu pada skor jawaban untuk item pernyataan yang positif dan negatif. Pernyataan pada prinsip ini menggunakan alternatif jawaban yang positif dan negatif. Pada kolom akhir diperoleh jumlah perkalian antara jumlah responden yang menjawab masing-

masing alternatif jawaban dengan skor item pernyataan, dan penjumlahannya menghasilkan total skor jawaban untuk faktor Sumber Daya , yaitu sebesar Σf_i . $\Sigma f_i = 1195$.

Perhitungan Persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7

Disribusi Frekuensi faktor Sumber Daya, sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Faktor Sumber Daya

No.	Pernyataan	Kode	Alternatif Jawaban					Presentase (%)				
			SS	S	N	TS	STS					
1.	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai dukungan finansial yang memadai untuk menjamin keberlangsungan kebijakan	5	20	55	12	6	0	21.5	59.1	12.9	6.5	0.0
2.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang mempunyai dukungan finansial yang memadai untuk menjamin keberlangsungan kebijakan	6	15	43	20	10	5	16.1	46.2	21.5	10.8	5.4
3.	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai Kecapan implementor dalam pelaksanaan kebijakan	7	25	55	7	6	0	26.9	59.1	7.5	6.5	0.0
4.	Satuan Polisi Pamong Praja tidak mempunyai Kecapan implementor dalam pelaksanaan kebijakan	8	12	53	11	13	4	12.9	57.0	11.8	14.0	4.3

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Berdasarkan tabel 4.7 distribusi frekuensi faktor sumber daya, menggambarkan bahwa faktor sumber daya mempunyai peranan yang sangat penting dalam implementasi kebijakan. Karena sumber daya merupakan faktor kunci dalam setiap pelaksanaan kebijakan. Hal ini tercermin dari hasil jawaban responden yang pada umumnya menyetujui atas pernyataan yang diajukan peneliti. Namun demikian, peneliti juga mencermati adanya sebagian kecil responden yang kurang menyetujui dan netral. Maka faktor sumber daya ini

sangat penting dalam proses pelaksanaan implementasi kebijakan. Selain itu dapat dilihat dari hasil pengumpulan data yang mengacu pada kuesioner, diperoleh skor rentang nilai data untuk sumber daya yang diwakili oleh empat item pernyataan untuk sembilan puluh tiga responden. Rentang nilai diperoleh dari perkalian antara jumlah responden dengan empat item pernyataan, dan selanjutnya dikalikan dengan skor alternatif jawaban, sehingga diperoleh skor rentang nilai jawaban maksimum ($R_{maks} = 1860$), dan nilai jawaban minimum ($R_{min} = 372$) sebagai berikut :

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 5 = 1860$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 4 = 1488$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 3 = 1116$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 2 = 744$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 1 = 372$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan gambaran bahwa faktor Sumber Daya mempunyai Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan skor minimum dan skor maksimum jawaban responden yang telah dijelaskan di atas, dan perhitungan pada tabel yang menghasilkan total nilai skor $\Sigma f_i \cdot X_i = 1195$ digambarkan pada kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.2
Kontinum Faktor Sumber Daya

Mengacu pada gambar 4.2 kontinum Faktor Sumber Daya bahwa hasil perhitungan di atas yang tertera pada tabel 4.6 total skor Faktor Sumber daya menunjukkan pada umumnya responden menganggap penting Faktor Sumber daya dengan hasil skor jawaban responden $\Sigma f_i \cdot X_i = 1195$, dimana hasil tersebut berada pada tahapan antara kontinum sedang menuju ke tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor sumber daya dalam implementasi kebijakan ini sudah berjalan dengan efektif.

4.2.1.3 Faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana

Faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana meliputi dua indikator yaitu daya dukung struktur organisasi dan hubungan komunikasi internal birokrasi, dan empat item pernyataan untuk Sembilan puluh tiga responden. Adapun hasil jawaban responden yang berkaitan dengan pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel 4.8 total skor faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana sebagai berikut:

Tabel 4.8
Total Skor faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana

No	Pernyataan	Kode	Fi					Xi					FixXi					Fi.Xi
			SS	S	N	TS	STS											
1	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai daya dukung struktur organisasi dalam proses pelaksanaan kebijakan	9	27	56	8	1	1	5	4	3	2	1	135	224	24	2	1	386
2	Satuan Polisi Pamong Praja kurang adanya daya dukung struktur organisasi dalam proses pelaksanaan kebijakan	10	13	51	19	7	3	1	2	3	4	5	13	102	57	28	15	215
3	Hubungan dan Komunikasi internal birokrasi sangat penting dalam proses pelaksanaan kebijakan	11	6	9	78	0	0	5	4	3	2	1	30	36	234	0	0	300
4	Hubungan dan Komunikasi internal birokrasi tidak terlalu penting dalam proses pelaksanaan kebijakan	12	9	27	56	1	0	1	2	3	4	5	9	54	168	4	0	235
Jumlah																		1136

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Tabel 4.8 Total Skor Faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana, menunjukkan perkalian antara jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang memiliki alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai alternatif jawaban mengacu pada skor jawaban untuk item pernyataan yang positif dan negatif. Pernyataan pada prinsip ini menggunakan alternatif jawaban yang positif dan negatif. Pada kolom akhir diperoleh jumlah perkalian antara jumlah responden yang menjawab masing-masing alternatif jawaban dengan skor item pernyataan, dan penjumlahannya menghasilkan total skor kecenderungan jawaban untuk faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana, yaitu sebesar $\Sigma fi. Xi = 1136$.

Perhitungan Persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.9

Disribusi Frekuensi faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana, sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana

No.	Pernyataan	Kode	Alternatif Jawaban					Presentase (%)				
			SS	S	N	TS	STS					
1.	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai daya dukung struktur organisasi dalam proses pelaksanaan kebijakan	9	27	56	8	1	1	29.0	60.2	8.6	1.1	1.1
2.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang adanya daya dukung struktur organisasi dalam proses pelaksanaan kebijakan	10	13	51	19	7	3	14.0	54.8	20.4	7.5	3.2
3.	Hubungan dan Komunikasi internal birokrasi sangat penting dalam proses pelaksanaan kebijakan	11	6	9	78	0	0	6.5	9.7	83.9	0.0	0.0
4.	Hubungan dan Komunikasi internal birokrasi tidak terlalu penting dalam proses pelaksanaan kebijakan	12	9	27	56	1	0	9.7	29.0	60.2	1.1	0.0

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Berdasarkan tabel 4.9, menggambarkan bahwa faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana mempunyai peranan yang sangat penting dalam implementasi kebijakan. Karena dalam proses pelaksanaan kebijakan daya dukung dari setiap struktur organisasi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan yang optimal. Namun bila dilihat dari hasil data penelitian tersebut biasanya dari setiap pelaksanaan kebijakan hubungan birokrasi itu kurang maksimal, disebabkan adanya faktor kepentingan tujuan tertentu selain pencapaian tujuan pelaksanaan kebijakan. Hal ini tercermin dari hasil jawaban responden yang pada umumnya menyetujui atas pernyataan yang diajukan peneliti. Akan tetapi, peneliti juga mencermati adanya sebagian responden yang kurang menyetujui dan lebih

banyaknya netral. Selain itu dapat dilihat dari hasil pengumpulan data yang mengacu pada kuesioner, diperoleh skor rentang nilai data untuk faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana yang diwakili oleh empat item pernyataan untuk sembilan puluh tiga responden. Rentang nilai diperoleh dari perkalian antara jumlah responden dengan empat item pernyataan, dan selanjutnya dikalikan dengan skor alternatif jawaban, sehingga diperoleh skor rentang nilai jawaban maksimum ($R_{maks} = 1860$), dan nilai jawaban minimum ($R_{min} = 372$) sebagai berikut :

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 5 = 1860$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 4 = 1488$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 3 = 1116$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 2 = 744$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 1 = 372$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan gambaran bahwa faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana mempunyai Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan skor minimum dan skor maksimum jawaban responden yang telah dijelaskan di atas, dan perhitungan pada tabel yang menghasilkan total nilai skor $\sum f_i \cdot X_i = 1136$ digambarkan pada kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.3
Kontinum Faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana

Mengacu pada gambar 4.3 bahwa pada umumnya responden menganggap sangat penting faktor Karakteristik Organisasi Pelaksana, dengan nilai skornya adalah $\Sigma f_i \cdot X_i = 1136$, dan skor ini berada di antara jawaban pada kriteria sedang menuju ke tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Sumber Daya dalam implementasi kebijakan faktor sumber daya sudah dilaksanakan secara efektif.

4.2.1.4 Faktor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan

Faktor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan meliputi tiga indikator yaitu Koordinasi, Kerjasama, Standar Operating prosedur (SOP) dan enam item pernyataan untuk sembilan puluh tiga responden. Adapun hasil jawaban responden yang berkaitan dengan pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel 4.10 total skor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan sebagai berikut:

Tabel 4.10
**Total Skor faktor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-
 Kegiatan Pelaksanaan**

No	Pernyataan	Kode	Fi					Xi					FixXi					Fi.Xi
			SS	S	N	TS	STS											
1	Satuan Polisi Pamong Praja selalu berkoordinasi dengan instansi lain untuk mempermudah proses pelaksanaan kebijakan	13	29	49	7	8	0	5	4	3	2	1	145	196	21	16	0	378
2	Satuan Polisi Pamong Praja tidak harus berkoordinasi dengan instansi lain dalam pelaksanaan kebijakan	14	24	60	5	3	1	1	2	3	4	5	24	120	15	12	5	176
3	Adanya kerjasama yang baik antara Satuan Polisi Pamong Praja dengan instansi lain dalam pelaksanaan program/kebijakan	15	42	39	9	3	00	5	4	3	2	1	210	156	27	6	0	399
4	Belum adanya kerjasama antara Satuan Polisi Pamong Praja dengan instansi lain dalam pelaksanaan program/kebijakan	16	30	48	8	6	1	1	2	3	4	5	30	96	24	24	5	179
5	Satuan Polisi Pamong Praja mengerti dan memahami tentang adanya Standar Operating Prosedur (SOP)	17	19	56	14	3	1	5	4	3	2	1	95	224	42	6	1	368
6	Satuan Polisi Pamong Praja Kurang mengerti dan memahami tentang adanya Standar Operating Prosedur (SOP)	18	16	52	16	7	2	1	2	3	4	5	16	104	48	28	10	206
Jumlah																		1706

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Tabel 4.10 Total Skor Faktor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan, menunjukkan perkalian antara jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang memiliki alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai alternatif jawaban mengacu pada skor jawaban untuk item pernyataan yang positif dan negatif. Pernyataan pada prinsip ini

menggunakan alternatif jawaban yang positif dan negatif. Pada kolom akhir diperoleh jumlah perkalian antara jumlah responden yang menjawab masing-masing alternatif jawaban dengan skor item pernyataan, dan penjumlahannya menghasilkan total skor kecenderungan jawaban untuk faktor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan, yaitu sebesar $\Sigma f_i \cdot X_i = 1706$.

Perhitungan Persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.11 Distribusi Frekuensi faktor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan, sebagai berikut :

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Faktor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan

No.	Pernyataan	Kode	Alternatif Jawaban					Presentase (%)				
			SS	S	N	TS	STS					
1.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu berkoordinasi dengan instansi lain untuk mempermudah proses pelaksanaan kebijakan	13	29	49	7	8	0	31.2	52.7	7.5	8.6	0.0
2.	Satuan Polisi Pamong Praja tidak harus berkoordinasi dengan instansi lain dalam pelaksanaan kebijakan	14	24	60	5	3	1	25.8	64.5	5.4	3.2	1.1
3.	Adanya kerjasama yang baik antara Satuan Polisi Pamong Praja dengan instansi lain dalam pelaksanaan program/kebijakan	15	42	39	9	3	0	45.2	41.9	9.7	3.2	0.0
4.	Belum adanya kerjasama antara Satuan Polisi Pamong Praja dengan instansi lain dalam pelaksanaan program/kebijakan	16	30	48	8	6	1	32.3	51.6	8.6	6.5	1.1
5.	Satuan Polisi Pamong Praja mengerti dan memahami tentang adanya Standar Operating	17	19	56	14	3	1	20.4	60.2	15.1	3.2	1.1

	Prosedur (SOP)											
6.	Satuan Polisi Pamong Praja Kurang mengerti dan memahami tentang adanya Standar Operating Prosedur (SOP)	18	16	52	16	7	2	17.2	55.9	17.2	7.5	2.2

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Berdasarkan tabel 4.11, menggambarkan bahwa faktor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam implementasi kebijakan. Satuan Polisi Pamong Praja dalam hal pelaksanaan kebijakannya belum sepenuhnya melibatkan semua unit kerja atau instansi lain yang terkait dengan implementasi kebijakan ini ternyata belum sepenuhnya dilibatkan, bisa saja disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan adanya keterbatasan waktu dalam melaksanakan isi kebijakan ini..

Hal ini tercermin dari hasil jawaban responden yang pada umumnya menyetujui atas pernyataan yang diajukan peneliti. Namun demikian, peneliti juga mencermati adanya sebagian kecil responden yang kurang menyetujui dan netral.. Selain itu dapat dilihat dari hasil pengumpulan data yang mengacu pada kuesioner, diperoleh skor rentang nilai data untuk faktor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan yang diwakili oleh 6 item pernyataan untuk 93 responden. Rentang nilai diperoleh dari perkalian antara jumlah responden dengan 6 item pernyataan, dan selanjutnya dikalikan dengan skor alternatif jawaban, sehingga diperoleh skor rentang nilai jawaban maksimum ($R_{maks} = 2790$), dan nilai jawaban minimum ($R_{min} = 558$) sebagai berikut :

$$93 \text{ responden} \times 6 \text{ item} \times 5 = 2790$$

$$93 \text{ responden} \times 6 \text{ item} \times 4 = 2232$$

$$93 \text{ responden} \times 6 \text{ item} \times 3 = 1674$$

$$93 \text{ responden} \times 6 \text{ item} \times 2 = 1116$$

$$93 \text{ responden} \times 6 \text{ item} \times 1 = 558$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan gambaran bahwa Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan mempunyai Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan skor minimum dan skor maksimum jawaban responden yang telah dijelaskan di atas, dan perhitungan pada tabel yang menghasilkan total nilai skor $\Sigma f_i \cdot X_i = 1706$ digambarkan pada kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.4
Kontinum Faktor Komunikasi antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan

Mengacu pada gambar 4.4 kontinum Faktor komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, bahwa sesuai dengan hasil perhitungan di atas yang tertera pada tabel 4.10 total skor Faktor komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, menunjukan pada umumnya responden menganggap penting Faktor komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan dengan hasil skor jawaban

responden $\Sigma f_i \cdot X_i = 1706$, berarti pada gambar 4.4 menggambarkan tahapan antara kontinum sedang menuju ke tinggi.

4.2.1.5 Faktor Sikap Para Pelaksana

Faktor Sikap Para Pelaksana meliputi tiga indikator yaitu demokratis, antusias, responsif dan enam item pernyataan untuk sembilan puluh tiga responden. Adapun hasil jawaban responden yang berkaitan dengan pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel 4.12 total skor Sikap Para Pelaksana sebagai berikut:

Tabel 4.12
Total Skor faktor Sikap Para Pelaksana

No	Pernyataan	Kode	Fi					Xi					FixXi					Fi.Xi
			SS	S	N	TS	STS											
1	Satuan Polisi Pamong Praja selalu demokratis dalam pelaksanaan kebijakannya	19	19	40	18	11	5	5	4	3	2	1	95	160	54	22	5	336
2	Satuan Polisi Pamong Praja tidak selalu demokratis dalam pelaksanaan kebijakannya	20	18	37	16	11	11	1	2	3	4	5	18	74	48	44	55	239
3	Satuan Polisi Pamong Praja memiliki antusias tinggi dan senantiasa bertahan di antara hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan kebijakan	21	16	60	11	3	3	5	4	3	2	1	80	240	33	6	3	362
4	Satuan Polisi Pamong Praja tidak memiliki antusias tinggi dan senantiasa kurang bertahan di antara hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan kebijakan	22	17	63	9	3	1	1	2	3	4	5	17	126	27	12	5	187
5	Satuan Polisi Pamong Praja selalu Responsif dalam melaksanakan kebijakannya	23	11	72	10	0	0	5	4	3	2	1	55	288	30	0	0	373
6	Satuan Polisi Pamong Praja kurang responsif dalam melaksanakan kebijakannya	24	12	66	13	2	0	1	2	3	4	5	12	132	39	8	0	191
Jumlah																		1688

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Tabel 4.12 Total Skor Faktor Sikap Para Pelaksana, menunjukkan perkalian antara jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang memiliki alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai alternatif jawaban mengacu pada skor jawaban untuk item pernyataan yang positif dan negatif. Pernyataan pada prinsip ini menggunakan alternatif jawaban yang positif dan negatif. Pada kolom akhir diperoleh jumlah perkalian antara jumlah responden yang menjawab masing-masing alternatif jawaban dengan skor item pernyataan, dan penjumlahannya menghasilkan total skor kecenderungan jawaban untuk faktor Sikap Para Pelaksana, yaitu sebesar $\Sigma f_i \cdot X_i = 1688$ Perhitungan Persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Sikap Para Pelaksana, sebagai berikut :

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Faktor Sikap Para Pelaksana

No.	Pernyataan	Kode	Alternatif Jawaban					Presentase (%)				
			SS	S	N	TS	STS					
1.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu demokratis dalam pelaksanaan kebijakannya	19	19	40	18	11	5	20.4	43.0	19.4	11.8	5.4
2.	Satuan Polisi Pamong Praja tidak selalu demokratis dalam pelaksanaan kebijakannya	20	18	37	16	11	11	19.4	39.8	17.2	11.8	11.8
3.	Satuan Polisi Pamong Praja memiliki antusias tinggi dan senantiasa bertahan di antara hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan kebijakan	21	16	60	11	3	3	17.2	64.5	11.8	3.2	3.2
4.	Satuan Polisi Pamong Praja tidak memiliki antusias tinggi dan senantiasa kurang bertahan di antara hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan kebijakan	22	17	63	9	3	1	18.3	67.7	9.7	3.2	1.1

5.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu Responsif dalam melaksanakan kebijakannya	23	11	72	10	0	0	11.8	77.4	10.8	0.0	0.0
6.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang responsif dalam melaksanakan kebijakannya	24	12	66	13	2	0	12.9	71.0	14.0	2.2	0.0

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Berdasarkan tabel 4.13, menggambarkan bahwa Sikap Para Pelaksana mempunyai peranan yang sangat penting dalam implementasi kebijakan. Peranan para pelaksana yaitu satuan polisi pamong praja, merupakan peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kebijakan, terutama proses pelaksanaanya yang selalu berbenturan dengan publik. Bila dilihat lebih mendalam ternyata disebabkan minimnya pengetahuan pelaksana kebijakan, masihnya adanya beberapa pegawai yang belum memahami dari isi kebijakan dan sikap para pelaksana belum mempunyai pendidikan dan pelatihan yang handal. Hal ini tercermin dari hasil jawaban responden yang pada umumnya menyetujui atas pernyataan yang diajukan peneliti. Namun demikian, peneliti juga mencermati adanya sebagian kecil responden yang kurang menyetujui dan netral. Selain itu dapat dilihat dari hasil pengumpulan data yang mengacu pada kuesioner, diperoleh skor rentang nilai data untuk faktor Sikap Para Pelaksana yang diwakili oleh enam item pernyataan untuk embilan puluh tiga responden. Rentang nilai diperoleh dari perkalian antara jumlah responden dengan 6 item pernyataan, dan selanjutnya dikalikan dengan skor alternatif jawaban, sehingga diperoleh skor rentang nilai jawaban maksimum ($R_{maks} = 2790$), dan nilai jawaban minimum ($R_{min} = 558$) sebagai berikut :

$$93 \text{ responden} \times 6 \text{ item} \times 5 = 2790$$

$$93 \text{ responden} \times 6 \text{ item} \times 4 = 2232$$

$$93 \text{ responden} \times 6 \text{ item} \times 3 = 1674$$

$$93 \text{ responden} \times 6 \text{ item} \times 2 = 1116$$

$$93 \text{ responden} \times 6 \text{ item} \times 1 = 558$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan gambaran bahwa Sikap Para Pelaksana mempunyai Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan skor minimum dan skor maksimum jawaban responden yang telah dijelaskan di atas, dan perhitungan pada tabel yang menghasilkan total nilai skor $\Sigma f_i \cdot X_i = 1688$ digambarkan pada kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.5
Kontinum Faktor Sikap Para Pelaksana

Mengacu pada gambar 4.5 kontinum Faktor Sikap Para Pelaksana, bahwa sesuai dengan hasil perhitungan di atas yang tertera pada tabel 4.12 total skor Faktor Sikap Para Pelaksana, menunjukkan pada umumnya responden menganggap penting Faktor Sikap Para Pelaksana dengan hasil skor jawaban responden $\Sigma f_i \cdot X_i = 1688$, berarti pada gambar 4.4 menunjukkan tahapan antara kontinum sedang menuju ke tinggi.

4.2.1.6 Faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik

Faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik meliputi dua indikator yaitu Elite politik, kelompok-kelompok kepentingan dan empat item pernyataan untuk sembilan puluh tiga responden. Adapun hasil jawaban responden yang berkaitan dengan pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel 4.14 total skor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik sebagai berikut :

Tabel 4.14
Total Skor faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik

No	Pernyataan	Kode	Fi					Xi					FixXi					Fi.Xi
			SS	S	N	TS	STS											
1	Satuan Polisi Pamong Praja dengan elite politik sudah sepenuhnya mendukung pelaksanaan program / kebijakan	25	10	48	31	3	1	5	4	3	2	1	50	192	93	6	1	342
2	Satuan Polisi Pamong Praja dengan elite politik belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan program / kebijakan	26	5	42	36	7	3	1	2	3	4	5	5	84	108	28	15	240
3	Satuan Polisi Pamong Praja dengan Kelompok-kelompok kepentingan tertentu memberikan dukungan dan mempermudah pelaksanaan kebijakan	27	6	47	22	16	2	5	4	3	2	1	30	188	66	32	2	318
4	Satuan Polisi Pamong Praja dengan Kelompok-kelompok kepentingan tertentu tidak memberikan dukungan dalam pelaksanaan kebijakan tetapi malah memperlambat kebijakan	28	9	53	15	11	5	1	2	3	4	5	9	106	45	44	25	229
Jumlah																		1129

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Tabel 4.14 Total Skor Faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik, menunjukkan perkalian antara jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang memiliki alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S),

Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai alternatif jawaban mengacu pada skor jawaban untuk item pernyataan yang positif dan negatif. Pernyataan pada prinsip ini menggunakan alternatif jawaban yang positif dan negatif. Pada kolom akhir diperoleh jumlah perkalian antara jumlah responden yang menjawab masing-masing alternatif jawaban dengan skor item pernyataan, dan penjumlahannya menghasilkan total skor kecenderungan jawaban untuk faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik, yaitu sebesar $\Sigma fi \cdot Xi = 1129$.

Perhitungan Persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.15.

Disribusi Frekuensi Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik, sebagai berikut :

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik

No.	Pernyataan	Kode	Alternatif Jawaban					Presentase (%)				
			SS	S	N	TS	STS					
1.	Satuan Polisi Pamong Praja dengan elite politik sudah sepenuhnya mendukung pelaksanaan program / kebijakan	25	10	48	31	3	1	10.8	51.6	33.3	3.2	1.1
2.	Satuan Polisi Pamong Praja dengan elite politik belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan program / kebijakan	26	5	42	36	7	3	5.4	45.2	38.7	7.5	3.2
3.	Satuan Polisi Pamong Praja dengan Kelompok-kelompok kepentingan tertentu memberikan dukungan dan mempermudah pelaksanaan kebijakan	27	6	47	22	16	2	6.5	50.5	23.7	17.2	2.2
4.	Satuan Polisi Pamong Praja dengan Kelompok-kelompok kepentingan tertentu tidak memberikan dukungan dalam pelaksanaan kebijakan tetapi malah memperlambat kebijakan	28	9	53	15	11	5	9.7	57.0	16.1	11.8	5.4

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Berdasarkan tabel 4.15, menggambarkan bahwa faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik mempunyai peranan yang sangat penting dalam implementasi kebijakan. Karena dalam proses pelaksanaan kebijakan satuan polisi pamong praja harus bisa memperhitungkan dari setiap aspek lingkungan sosial, ekonomi dan politik sangat diperlukan demi tercapainya tujuan yang optimal. Namun bila dilihat dari hasil data penelitian tersebut biasanya dari setiap pelaksanaan kebijakan hubungan lingkungan sosial, ekonomi, dan politik itu kurang maksimal, disebabkan adanya faktor kepentingan tujuan tertentu selain pencapaian tujuan pelaksanaan kebijakan dan tampak terlihat jelas dari aspek elit politik. Hal ini tercermin dari hasil jawaban responden yang pada umumnya menyetujui atas pernyataan yang diajukan peneliti. Akan tetapi, peneliti juga mencermati adanya sebagian responden yang kurang menyetujui dan lebih banyaknya netral. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengumpulan data yang mengacu pada kuesioner, diperoleh skor rentang nilai data untuk faktor standar dan sasaran kebijakan yang diwakili oleh empat item pernyataan untuk sembilan puluh tiga responden. Rentang nilai diperoleh dari perkalian antara jumlah responden dengan empat item pernyataan, dan selanjutnya dikalikan dengan skor alternatif jawaban, sehingga diperoleh skor rentang nilai jawaban maksimum ($R_{maks} = 1860$), dan nilai jawaban minimum ($R_{min} = 372$) sebagai berikut :

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 5 = 1860$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 4 = 1488$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 3 = 1116$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 2 = 744$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 1 = 372$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan gambaran bahwa faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik mempunyai Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan skor minimum dan skor maksimum jawaban responden yang telah dijelaskan di atas, dan perhitungan pada tabel yang menghasilkan total nilai skor $\Sigma f_i \cdot X_i = 1129$ digambarkan pada kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.6
Kontinum Faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik

Mengacu pada gambar 4.6 kontinum Faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik, bahwa sesuai dengan hasil perhitungan di atas yang tertera pada tabel 4.12 total skor Faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik, menunjukkan pada umumnya responden menganggap penting Faktor Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik dengan hasil skor jawaban responden $\Sigma f_i \cdot X_i = 1129$, berarti pada gambar 4.4 menunjukkan tahapan antara kontinum sedang menuju ke tinggi.

4.2.2 Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai ini mempunyai empat dimensi-dimensi kinerja pegawai yaitu Kualitas Kerja (Y1), Kuantitas Kerja (Y2), Keandalan (Y3), dan Sikap (Y4), dari empat dimensi tersebut diwakili oleh tiga puluh item pernyataan yang berbentuk positif dan negatif atau lebih di kenal dengan nama skala lingker. Peneliti selbihnya akan menjabarkan dari hasil penelitiannya, sebagai berikut :

4.2.2.1 Dimensi Kualitas Kerja

Dimensi kualitas kerja meliputi empat indikator, yaitu ketepatan, keterlitan, keterampilan, keberhasilan yang terdiri dari delapan item pernyataan positif dan negatif untuk sembilan puluh tiga responden. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dimensi kualitas kerja dapat dilihat tabel 4.16 total skor dimensi kualitas kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.16
Total Skor Dimensi Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Kode	Fi					Xi					FixXi					Fi.Xi
			SS	S	N	TS	STS											
1	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai ketepatan didalam melaksanakan tugas kepada kelompok sasaranya	29	23	58	4	6	2	5	4	3	2	1	115	232	12	12	2	373
2	Satuan Polisi Pamong Praja kurang mempunyai ketepatan kepada kelompok sasaran didalam melaksanakan tugasnya	30	26	57	9	4	1	1	2	3	4	5	26	114	27	16	5	188
3	Satuan Polisi Pamong Praja memperhitungkan selalu faktor ketelitiannya terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya	31	35	54	4	0	0	5	4	3	2	1	175	216	12	0	0	403
4	Satuan Polisi Pamong	32	27	61	3	1	1	1	2	3	4	5	27	122	9	4	5	167

	Praja tidak selalu memperhitungkan faktor ketelitiannya terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya																	
5	Satuan Polisi Pamong Praja sudah mempunyai keterampilan yang handal dan berpengalaman	33	29	58	4	2	0	5	4	3	2	1	145	232	12	4	0	393
6	Satuan Polisi Pamong Praja kurang mempunyai keterampilan yang handal dan berpengalaman	34	31	54	7	1	0	1	2	3	4	5	31	108	21	4	0	164
7.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu berhasil melaksanakan tugas dan terarah kepada kelompok sasarannya	35	18	55	14	6	0	5	4	3	2	1	90	220	42	12	0	364
8.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang berhasil didalam melaksanakan tugas dan kelompok sasarannya	36	14	62	11	5	1	1	2	3	4	5	14	124	33	20	5	196
Jumlah																		2248

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Tabel 4.16 Total Skor Dimensi Kualitas Kerja, menunjukkan perkalian antara jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang memiliki alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai alternatif jawaban mengacu pada skor jawaban untuk item pernyataan yang positif dan negatif. Pernyataan pada prinsip ini menggunakan alternatif jawaban yang positif dan negatif. Pada kolom akhir diperoleh jumlah perkalian antara jumlah responden yang menjawab masing-masing alternatif jawaban dengan skor item pernyataan, dan penjumlahannya menghasilkan total skor kecenderungan jawaban untuk Dimensi Kualitas Kerja, yaitu sebesar $\Sigma f_i \cdot X_i = 2248$.

Perhitungan Persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Dimensi Kualitas Kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Dimensi Kualitas Kerja

No.	Pernyataan	Kode	Alternatif Jawaban					Presentase (%)				
			SS	S	N	TS	STS					
1.	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai ketepatan didalam melaksanakan tugas kepada kelompok sasarannya	29	23	58	4	6	2	24.7	62.4	4.3	6.5	2.2
2.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang mempunyai ketepatan kepada kelompok sasaran didalam melaksanakan tugasnya	30	26	57	9	4	1	28.0	61.3	9.7	4.3	1.1
3.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu memperhitungkan faktor ketelitiannya terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya	31	35	54	4	0	0	37.6	58.1	4.3	0.0	0.0
4.	Satuan Polisi Pamong Praja tidak selalu memperhitungkan faktor ketelitiannya terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya	32	27	61	3	1	1	29.0	65.6	3.2	1.1	1.1
5.	Satuan Polisi Pamong Praja sudah mempunyai keterampilan yang handal dan berpengalaman	33	29	58	4	2	0	31.2	62.4	4.3	2.2	0.0
6.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang mempunyai keterampilan yang handal dan berpengalaman	34	31	54	7	1	0	33.3	58.1	7.5	1.1	0.0
7.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu berhasil melaksanakan tugas dan terarah kepada kelompok sasarannya	35	18	55	14	6	0	19.4	59.1	15.1	6.5	0.0
8.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang berhasil didalam melaksanakan tugas dan kelompok sasarannya	36	14	62	11	5	1	15.1	66.7	11.8	5.4	1.1

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Berdasarkan tabel 4.17, menggambarkan bahwa presentase jawaban responden menunjukan bahwa dimensi kualitas kerja telah relatif baik, hali ini ditunjukan dengan tugas-tugas yang secara umum sudah bisa diselesaikan oleh pelaksana walaupun terkadang belum benar-benar sesuai dengan pelaksanaan kebijakannya.

Rentang nilai diperoleh dari perkalian antara jumlah responden dengan delapan item pernyataan, dan selanjutnya dikalikan dengan skor alternatif jawaban, sehingga diperoleh skor rentang nilai jawaban maksimum ($R_{maks} = 3720$), dan nilai jawaban minimum ($R_{min} = 744$) sebagai berikut :

$$93 \text{ responden} \times 8 \text{ item} \times 5 = 3720$$

$$93 \text{ responden} \times 8 \text{ item} \times 4 = 2976$$

$$93 \text{ responden} \times 8 \text{ item} \times 3 = 2232$$

$$93 \text{ responden} \times 8 \text{ item} \times 2 = 1488$$

$$93 \text{ responden} \times 8 \text{ item} \times 1 = 744$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan gambaran bahwa dimensi kualitas kerja mempunyai Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan skor minimum dan skor maksimum jawaban responden yang telah dijelaskan di atas, dan perhitungan pada tabel yang menghasilkan total nilai skor $\Sigma f_i \cdot X_i = 2248$ digambarkan pada kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.7
Kontinum Faktor dimensi kualitas kerja

Mengacu pada gambar 4.6 kontinum dimensi kualitas kerja bahwa hasil perhitungan di atas yang tertera pada tabel 4.16 total skor dimensi kualitas kerja

menunjukkan pada umumnya responden menganggap penting dimensi kualitas kerja, dengan hasil skor jawaban responden $\sum f_i \cdot X_i = 2248$, dimana hasil tersebut berada pada tahapan antara kontinum sedang menuju ke tinggi

4.2.2.2 Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja meliputi dua indikator, yaitu pekerjaan orientasi tujuan, tugas khusus yang terdiri dari empat item pernyataan positif dan negatif untuk sembilan puluh tiga responden. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dimensi kuantitas kerja dapat dilihat tabel 4.18 total skor dimensi kuantitas kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.18
Total Skor Dimensi Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	Kode	Fi					Xi					FixXi					Fi.Xi
			SS	S	N	TS	STS											
1	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai pekerjaan yang berorientasi pada tujuan yang dicapainya	37	25	66	1	1	0	5	4	3	2	1	125	264	3	2	0	394
2	Satuan Polisi Pamong Praja tidak mempunyai Pekerjaan yang berorientasi pada tujuan	38	18	59	9	6	1	1	2	3	4	5	18	118	27	24	5	192
3	Satuan Polisi Pamong Praja selalu diberikan tugas khusus untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggungjawabnya	39	22	63	7	1	0	5	4	3	2	1	110	252	21	2	0	385
4	Satuan Polisi Pamong Praja jarang sekali diberikan tugas khusus untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggungjawabnya	40	14	56	16	7	0	1	2	3	4	5	14	112	48	28	0	202
Jumlah																		1173

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Tabel 4.18 Total Skor Dimensi Kuantitas Kerja, menunjukkan perkalian antara jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang

memiliki alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai alternatif jawaban mengacu pada skor jawaban untuk item pernyataan yang positif dan negatif. Pernyataan pada prinsip ini menggunakan alternatif jawaban yang positif dan negatif. Pada kolom akhir diperoleh jumlah perkalian antara jumlah responden yang menjawab masing-masing alternatif jawaban dengan skor item pernyataan, dan penjumlahannya menghasilkan total skor kecenderungan jawaban untuk Dimensi Kuantitas Kerja, yaitu sebesar $\Sigma f_i \cdot X_i = 1173$.

Perhitungan Persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Dimensi Kuantitas Kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Dimensi Kuantitas Kerja

No.	Pernyataan	Kode	Alternatif Jawaban					Presentase (%)				
			SS	S	N	TS	STS					
1.	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai pekerjaan yang berorientasi pada tujuan yang dicapainya	37	25	66	1	1	0	26.9	71.0	1.1	1.1	0.0
2.	Satuan Polisi Pamong Praja tidak mempunyai Pekerjaan yang berorientasi pada tujuan	38	18	59	9	6	1	19.4	63.4	9.7	6.5	1.1
3.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu diberikan tugas khusus untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggungjawabnya	39	22	63	7	1	0	23.7	67.7	7.5	1.1	0.0
4.	Satuan Polisi Pamong Praja jarang sekali diberikan tugas khusus untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggungjawabnya	40	14	56	16	7	0	15.1	60.2	17.2	7.5	0.0

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan tabel 4.19, menggambarkan bahwa presentase jawaban responden menunjukkan menyetujui beberapa pernyataan yang diajukan peneliti,

berarti dimensi kuantitas kerja dalam prose pelaksanaannya sudah sesuai dengan orientasi tujuannya dan sudah sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Namun masih ada beberapa pegawai yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin yang tidak sesuai dengan pencapaian tujuannya dalam pelaksanaan kebijakan.

Rentang nilai diperoleh dari perkalian antara jumlah responden dengan delapan item pernyataan, dan selanjutnya dikalikan dengan skor alternatif jawaban, sehingga diperoleh skor rentang nilai jawaban maksimum ($R_{maks} = 1860$), dan nilai jawaban minimum ($R_{min} = 372$) sebagai berikut :

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 5 = 1860$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 4 = 1488$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 3 = 1116$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 2 = 744$$

$$93 \text{ responden} \times 4 \text{ item} \times 1 = 372$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan gambaran bahwa Dimensi kuantitas Kerja mempunyai Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan skor minimum dan skor maksimum jawaban responden yang telah dijelaskan di atas, dan perhitungan pada tabel yang menghasilkan total nilai skor $\Sigma f_i \cdot X_i = 1173$ digambarkan pada kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.8
Kontinum Dimensi Kuantitas Kerja

Mengacu pada gambar 4.8 kontinum dimensi kuantitas kerja bahwa hasil perhitungan di atas yang tertera pada tabel 4.18 total skor dimensi kuantitas kerja menunjukkan pada umumnya responden menganggap penting dimensi kuantitas kerja, dengan hasil skor jawaban responden $\sum f_i \cdot X_i = 1173$, dimana hasil tersebut berada pada tahapan antara kontinum sedang menuju ke tinggi.

4.2.2.3 Dimensi Keandalan

Dimensi keandalan meliputi lima indikator, yaitu intruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan yang terdiri dari sepuluh item pernyataan positif dan negatif untuk sembilan puluh tiga responden. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dimensi keandalan dapat dilihat tabel 4.20 total skor dimensi keandalan, sebagai berikut :

Tabel 4.20
Total Skor Dimensi Keandalan

No	Pernyataan	Kode	Fi					Xi					FixXi					Fi.Xi
			SS	S	N	TS	STS											
1	Setiap ada intruksi dari pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja selalu langsung melaksanakan tugas dan	41	32	55	5	1	0	5	4	3	2	1	160	220	15	2	0	397

	tanggungjawabnya																	
2	Setiap ada intuksi dari pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja selalu memikirkan terlebih dahulu tugas dan tanggungjawabnya	42	11	47	10	19	6	1	2	3	4	5	11	94	30	76	30	241
3	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya	43	35	53	2	1	2	5	4	3	2	1	175	212	6	2	2	397
4	Satuan Polisi Pamong Praja hanya mempunyai kemampuan yang kecil saja untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya	44	31	51	2	8	1	1	2	3	4	5	31	102	6	32	5	176
5	Satuan Polisi Pamong Praja selalu memberikan inisiatif langkah yang terbaik dalam proses pelaksanaan program kerja bila mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya	45	19	65	8	1	0	5	4	3	2	1	95	260	24	2	0	381
6	Satuan Polisi Pamong Praja jarang sekali memberikan inisiatif dalam proses pelaksanaan program kerja bila mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya	46	20	65	7	1	0	1	2	3	4	5	20	130	21	4	0	175
7.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu memperhatikan faktor kehati-hatian.	47	39	49	1	1	3	5	4	3	2	1	195	196	3	2	3	399
8.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang memperhatikan faktor kehati-hatian	48	30	55	4	2	2	1	2	3	4	5	30	110	12	8	10	170
9.	Adanya Kerajinan di Satuan Polisi Pamong Praja	49	13	66	8	6	0	5	4	3	2	1	65	264	24	12	0	365
10.	Kurang adanya kerajinan di Satuan Polisi Pamong Praja	50	20	61	12	0	0	1	2	3	4	5	20	122	36	0	0	178
Jumlah																		2879

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Tabel 4.20 Total Skor Dimensi Keandalan, menunjukkan perkalian antara jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang memiliki alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai alternatif jawaban mengacu pada skor

jawaban untuk item pernyataan yang positif dan negatif. Pernyataan pada prinsip ini menggunakan alternatif jawaban yang positif dan negatif. Pada kolom akhir diperoleh jumlah perkalian antara jumlah responden yang menjawab masing-masing alternatif jawaban dengan skor item pernyataan, dan penjumlahannya menghasilkan total skor kecenderungan jawaban untuk Dimensi Keandalan, yaitu sebesar $\Sigma f_i \cdot X_i = 2879$.

Perhitungan Persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Dimensi Keandalan, sebagai berikut :

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Dimensi Keandalan

No.	Pernyataan	Kode	Alternatif Jawaban					Presentase (%)				
			SS	S	N	TS	STS					
1.	Setiap ada intruksi dari pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja selalu langsung melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya	41	32	55	5	1	0	34.4	59.1	5.4	1.1	0.0
2.	Setiap ada intuksi dari pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja selalu memikirkan terlebih dahulu tugas dan tanggungjawabnya	42	11	47	10	19	6	11.8	50.5	10.8	20.4	6.5
3.	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya	43	35	53	2	1	2	37.6	57.0	2.2	1.1	2.2
4.	Satuan Polisi Pamong Praja hanya mempunyai kemampuan yang kecil saja untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya	44	31	51	2	8	1	33.3	54.8	2.2	8.6	1.1
5.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu memberikan inisiatif langkah yang terbaik dalam proses pelaksanaan program kerja bila mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya	45	19	65	8	1	0	20.4	69.9	8.6	1.1	0.0
6.	Satuan Polisi Pamong Praja jarang sekali memberikan inisiatif	46	20	65	7	1	0	21.5	69.9	7.5	1.1	0.0

	dalam proses pelaksanaan program kerja bila mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya											
7.	Satuan Polisi Pamong Praja memperhatikan faktor kehati-hatian.	47	39	49	1	1	3	41.9	52.7	1.1	1.1	3.2
8.	Satuan Polisi Pamong Praja memperhatikan faktor kehati-hatian	48	30	55	4	2	2	32.3	59.1	4.3	2.2	2.2
9.	Adanya Kerajinan di Satuan Polisi Pamong Praja	49	13	66	8	6	0	14.0	71.0	8.6	6.5	0.0
10.	Kurang adanya kerajinan di Satuan Polisi Pamong Praja	50	20	61	12	0	0	21.5	65.6	12.9	0.0	0.0

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Berdasarkan tabel 4.21, menggambarkan bahwa presentase jawaban responden memperlihatkan bahwa dimensi keandalan dalam proses pelaksanaan implementasi kebijakan sudah cukup efektif. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, akan tetapi tidak hanya dalam bidang kerjanya saja melainkan mereka pun atau pegawai itu bisa menyelesaikan selain dari bidangnya pekerjaannya.

Rentang nilai diperoleh dari perkalian antara jumlah responden dengan delapan item pernyataan, dan selanjutnya dikalikan dengan skor alternatif jawaban, sehingga diperoleh skor rentang nilai jawaban maksimum ($R_{maks} = 4650$), dan nilai jawaban minimum ($R_{min} = 930$) sebagai berikut :

$$93 \text{ responden} \times 10 \text{ item} \times 5 = 4650$$

$$93 \text{ responden} \times 10 \text{ item} \times 4 = 3720$$

$$93 \text{ responden} \times 10 \text{ item} \times 3 = 2790$$

$$93 \text{ responden} \times 10 \text{ item} \times 2 = 1860$$

$$93 \text{ responden} \times 10 \text{ item} \times 1 = 930$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan gambaran bahwa dimensi keandalan mempunyai Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan skor minimum dan skor maksimum jawaban responden yang telah dijelaskan di atas, dan perhitungan pada tabel yang menghasilkan total nilai skor $\Sigma f_i \cdot X_i = 2879$ digambarkan pada kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.9
Kontinum dimensi keandalan

Mengacu pada gambar 4.9 kontinum dimensi Keandalan bahwa hasil perhitungan di atas yang tertera pada tabel 4.20 total skor dimensi keandalan menunjukkan pada umumnya responden menganggap penting dimensi keandalan, dengan hasil skor jawaban responden $\Sigma f_i \cdot X_i = 2879$, dimana hasil tersebut berada pada tahapan antara kontinum sedang menuju ke tinggi.

4.2.2.4 Dimensi Sikap

Dimensi sikap meliputi empat indikator, yaitu sikap pada organisasi, sikap pada orang lain, sikap pada pekerjaan, sikap pada kerjasama, yang terdiri dari delapan item pernyataan positif dan negatif untuk sembilan puluh tiga responden. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dimensi sikap dapat dilihat tabel 4.22 total skor dimensi sikap, sebagai berikut :

Tabel 4.22
Total Skor Dimensi Sikap

No	Pernyataan	Kode	Fi					Xi					FixXi					Fi.Xi
			SS	S	N	TS	STS											
1	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai sikap pada organisasi secara sepenuhnya	51	5	61	27	0	0	5	4	3	2	1	25	244	81	0	0	350
2	Satuan Polisi Pamong Praja kurang mempunyai sikap pada organisasi secara sepenuhnya	52	7	52	28	4	2	1	2	3	4	5	7	104	84	16	10	221
3	Satuan Polisi Pamong Praja selalu memperhatikan etika dan norma sikap pada orang lain	53	36	49	4	4	0	5	4	3	2	1	180	196	12	8	0	396
4	Satuan Polisi Pamong Praja selalu menghiraukan etika dan norma sikap pada orang lain	54	30	48	7	2	6	1	2	3	4	5	30	96	21	8	30	185
5	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai loyalitas yang tinggi sikap pada pekerjaanya	55	32	59	2	0	0	5	4	3	2	1	160	236	6	0	0	402
6	Satuan Polisi Pamong Praja kurang loyalitas sikap pada pekerjaanya	56	43	45	3	2	0	1	2	3	4	5	43	90	9	8	0	150
7.	Satuan Polisi Pamong Praja masih adanya sikap pada kerjasama yang erat dan baik	57	18	63	12	0	0	5	4	3	2	1	90	252	36	0	0	378
8.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang adanya sikap pada kerjasama yang erat dan baik	58	27	53	6	5	2	1	2	3	4	5	27	106	18	20	10	181
Jumlah																		2263

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Tabel 4.22 Total Skor Dimensi sikap, menunjukkan perkalian antara jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang memiliki alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai alternatif jawaban mengacu pada skor jawaban untuk item pernyataan yang positif dan negatif. Pernyataan pada prinsip ini menggunakan alternatif jawaban yang positif dan negatif. Pada kolom akhir

diperoleh jumlah perkalian antara jumlah responden yang menjawab masing-masing alternatif jawaban dengan skor item pernyataan, dan penjumlahannya menghasilkan total skor kecenderungan jawaban untuk Dimensi Sikap, yaitu sebesar $\Sigma f_i \cdot X_i = 2263$.

Perhitungan Persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.23

Disribusi Frekuensi Dimensi Sikap, sebagai berikut :

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Dimensi Sikap

No.	Pernyataan	Kode	Alternatif Jawaban					Presentase (%)				
			SS	S	N	TS	STS					
1.	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai sikap pada organisasi secara sepenuhnya	51	5	61	27	0	0	5.4	65.6	29.0	0.0	0.0
2.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang mempunyai sikap pada organisasi secara sepenuhnya	52	7	52	28	4	2	7.5	55.9	30.1	4.3	2.2
3.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu memperhatikan etika dan norma sikap pada orang lain	53	36	49	4	4	0	38.7	52.7	4.3	4.3	0.0
4.	Satuan Polisi Pamong Praja selalu menghiraukan etika dan norma sikap pada orang lain	54	30	48	7	2	6	32.3	51.6	7.5	2.2	6.5
5.	Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai loyalitas yang tinggi sikap pada pekerjaanya	55	32	59	2	0	0	34.4	63.4	2.2	0.0	0.0
6.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang loyalitas sikap pada pekerjaanya	56	43	45	3	2	0	46.2	48.4	3.2	2.2	0.0
7.	Satuan Polisi Pamong Praja masih adanya sikap pada kerjasama yang erat dan baik	57	18	63	12	0	0	19.4	67.7	12.9	0.0	0.0
8.	Satuan Polisi Pamong Praja kurang adanya sikap pada kerjasama yang erat dan baik	58	27	53	6	5	2	29.0	57.0	6.5	5.4	2.2

Sumber: Data Hasil Penelitian,2010

Berdasarkan tabel 4.23, menggambarkan bahwa presentase jawaban responden menunjukan bahwa dimensi sikap di dalam proses pelaksanaannya

belum menyadari pentingnya loyalitas dalam organisasi, sikap saling menghormati belum menjadi suatu perilaku yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, kerja sama sesama pegawai belum efektif. Hal ini disebabkan karena terkadang masih ada beberapa pegawai yang mementingkan dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya sehingga kerjasama yang terjalin belum sepenuhnya efektif. Selain itu hasil dari responden ternyata masih banyak yang menjawab pernyataannya netral, berarti pernyataan yang diajukan oleh peneliti masih terdapat kurangnya loyalitas terhadap pekerjaannya.

Rentang nilai diperoleh dari perkalian antara jumlah responden dengan delapan item pernyataan, dan selanjutnya dikalikan dengan skor alternatif jawaban, sehingga diperoleh skor rentang nilai jawaban maksimum ($R_{maks} = 3720$), dan nilai jawaban minimum ($R_{min} = 744$) sebagai berikut :

$$93 \text{ responden} \times 8 \text{ item} \times 5 = 3720$$

$$93 \text{ responden} \times 8 \text{ item} \times 4 = 2976$$

$$93 \text{ responden} \times 8 \text{ item} \times 3 = 2232$$

$$93 \text{ responden} \times 8 \text{ item} \times 2 = 1488$$

$$93 \text{ responden} \times 8 \text{ item} \times 1 = 744$$

Hasil perhitungan tersebut memberikan gambaran bahwa dimensi Sikap mempunyai Rentang nilai pada hasil penelitian ini yang berdasarkan skor minimum dan skor maksimum jawaban responden yang telah dijelaskan di atas, dan perhitungan pada tabel yang menghasilkan total nilai skor $\sum f_i \cdot X_i = 2263$ digambarkan pada kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.10
Kontinum Dimensi Sikap

Mengacu pada gambar 4.10 kontinum dimensi sikap, bahwa hasil perhitungan di atas yang tertera pada tabel 4.22 total skor dimensi sikap menunjukkan pada umumnya responden menganggap penting dimensi sikap, dengan hasil skor jawaban responden $\Sigma f_i \cdot X_i = 2263$, dimana hasil tersebut berada pada tahapan antara kontinum sedang menuju ke tinggi.

4.3. Pengujian Hipotesis Hasil Penelitian

4.3.1 Struktur Variabel X ke Y

Struktur variabel X ke Y diuji berapa besar pengaruh variabel implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai. Metode analisis yang di gunakan adalah *Path Analysis*. Adapun hasil *Path Analysis* dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.24
Koefisien Korelasi Multipel

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.712	.714	2.649	1.936

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.24 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,712 berarti bahwa variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini implementasi kebijakan, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($R^2 = 71,2\%$) atau 71,2% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar $\rho_{y\varepsilon} = 1 - R^2 = 0,288$ (*error*). Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.25
Nilai-nilai Standardized Coefficients
untuk Koefisien Jalur

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63.112	7.923		7.965	.000
X	.553	.074	.843	7.485	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.25 menjelaskan nilai *standardized coefficients* atau koefisien jalur dari variabel implementasi kebijakan terhadap variabel kinerja pegawai, yaitu koefisien jalur dari X ke Y = .843. Jika dibandingkan nilai koefisien $\rho_{YX} = 0,716$ dengan sig. = 0,000 dan $\alpha = 0.05$, maka sig. = 0,000 < $\alpha = 0.05$ menunjukkan bahwa pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja adalah signifikan.

Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah:

$$Y = \beta_1 X + \varepsilon$$

$$Y = 0.843X + \varepsilon$$

dimana :

X = Implementasi kebijakan

Y = Kinerja

ε = Epsilon

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multiple untuk struktur yang diuji menunjukkan nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar $R^2 = 71,2 \%$. Nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multipel $R = 0,843$. Nilai R^2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh implementasi kebijakan sangat erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.11
Struktur Koefisien Jalur Variabel X ke Y

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut, selanjutnya dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh dari variabel X ke Y adalah 0.712 yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien $R = 0.843$, sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 0.288, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.12
Besarnya Pengaruh Variabel X ke Y

Besarnya nilai hubungan dan pengaruh dari variabel implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hubungan antara Implementasi kebijakan(X) dengan Kinerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan statistika menunjukkan bahwa implementasi kebijakan memiliki hubungan kausal yang signifikan dengan kinerja pegawai sebesar $r_{yx} = 71,2 \%$. Implementasi kebijakan terdiri dari Standar dan Sasaran Kebijakan (X1), Sumber daya (X2), Karakteristik organisasi pelaksana (X3), Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4), Sikap para

pelaksana (X5), Lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6). Sedangkan sebagai variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) yang dilihat dari empat faktor, yaitu kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2), keandalan (Y3) dan sikap (Y4)

b. Pengaruh Implementasi Kebijakan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel implementasi kebijakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.712 atau 71.2%. Implementasi kebijakan terdiri dari Standar dan Sasaran Kebijakan (X1), Sumber daya (X2), Karakteristik organisasi pelaksana (X3), Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4), Sikap para pelaksana (X5), Lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6). Sedangkan kinerja pegawai (Y) yang dilihat dari empat faktor, yaitu kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2), keandalan (Y3) dan sikap (Y4).

c. Pengaruh Variabel lain (ϵ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Implementasi kebijakan yang terdiri dari faktor komunikasi Standar dan Sasaran Kebijakan (X1), Sumber daya (X2), Karakteristik organisasi pelaksana (X3), Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4), Sikap para pelaksana (X5), Lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6). berpengaruh terhadap kinerja sebesar 71.2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 28.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.2 Sub Struktur X1, X2, X3, X4, X5, X6 ke Y

Sub struktur ini diuji berapa besar pengaruh faktor komunikasi Standar dan Sasaran Kebijakan (X1), Sumber daya (X2), Karakteristik organisasi pelaksana (X3), Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4), Sikap para pelaksana (X5), Lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6). berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Adapun hasil *Path Analysis* dijelaskan pada gambar 4.13 sebagai berikut :

Gambar 4.13
Hasil *Path Analysis* Sub Struktur X1, X2, X3, X4, X5, X6 ke Y

Perhitungan-perhitungan yang dihasilkan pada Gambar 4.3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.2.1 Korelasi Antar Faktor komunikasi Standar dan Sasaran Kebijakan (X1), Sumber daya (X2), Karakteristik organisasi pelaksana (X3), Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4), Sikap para pelaksana (X5), Lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17, untuk mempermudah peneliti didalam menghitung korelasi antar faktor. Maka hasil dari faktor Standar dan Sasaran Kebijakan (X1), Sumber daya (X2), Karakteristik organisasi pelaksana (X3), Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4), Sikap para pelaksana (X5), Lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6) adalah Sebagai Berikut :

$$r_{x1x2} = 0.304$$

$$r_{x1x3} = 0.098$$

$$r_{x1x6} = 0.158$$

$$r_{x2x3} = 0.173$$

$$r_{x2x4} = 0.214$$

$$r_{x3x4} = 0.311$$

$$r_{x3x5} = 0.237$$

$$r_{x4x5} = 0.569$$

$$r_{x4x6} = 0.223$$

$$r_{x5x6} = 0.219$$

4.3.2.2 Pengaruh X1,X2,X3,X4,X5,X6 Terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17, untuk mempermudah peneliti didalam menghitung besarnya pengaruh dari faktor Standar dan Sasaran Kebijakan (X1), Sumber daya (X2), Karakteristik organisasi pelaksana (X3), Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4), Sikap para pelaksana (X5), Lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah Sebagai Berikut :

a. Pengaruh faktor Standar dan Sasaran Kebijakan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh faktor Standar dan Sasaran Kebijakan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17, bahwa hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.26
Pengaruh faktor Standar dan Sasaran Kebijakan (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	108.320	5.664		19.125	.000
X_1	.877	.354	.461	2.477	.015

a. Dependent Variable: Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.203	6.180

a. Predictors: (Constant), X_1

Berdasarkan tabel 4.26 bahwa faktor Standar dan Sasaran Kebijakan (X1) berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan ditunjukkan dengan sig 0.015 dan $\alpha=0.05$, berarti $0.015 < 0.05$ maka besarnya pengaruh Standar dan Sasaran Kebijakan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.213 yang berarti faktor faktor Standar dan Sasaran Kebijakan berpengaruh sebesar 21,3 % terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh faktor Sumber daya (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh faktor faktor Sumber daya (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17, bahwa hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.27
Pengaruh faktor Sumber daya (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	105.310	5.672		18.567	.000
X_2	1.111	.369	.375	3.009	.003

a. Dependent Variable: Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	.141	.131	8.060

a. Predictors: (Constant), X_2

Berdasarkan tabel 4.27 bahwa faktor sumber daya (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan ditunjukkan dengan sig 0.003 dan $\alpha=0.05$, berarti $0.003 < 0.05$ maka besarnya pengaruh sumber daya terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.141 yang berarti faktor faktor Standar dan Sasaran Kebijakan berpengaruh sebesar 14.1 % terhadap kinerja pegawai

c. Pengaruh faktor Karakteristik organisasi pelaksana (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh faktor Karakteristik organisasi pelaksana (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17, bahwa hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.28
Pengaruh faktor Karakteristik organisasi pelaksana (X3)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	86.851	7.072		12.281	.000
X_3	2.431	.484	.359	5.028	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.128	.118	7.477

a. Predictors: (Constant), X_3

Berdasarkan tabel 4.28 bahwa faktor karakteristik organisasi pelaksana (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan ditunjukkan dengan sig 0.000 dan $\alpha=0.05$, berarti $0.000 < 0.05$ maka besarnya pengaruh karakteristik organisasi pelaksana terhadap kinerja pegawai sebesar 0.128 yang berarti faktor faktor Standar dan Sasaran Kebijakan berpengaruh sebesar 12.8 % terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh faktor Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh faktor Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17, bahwa hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.29
Pengaruh faktor Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4) terhadap kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	94.480	5.810		16.262	.000
X_4	1.141	.237	.251	4.814	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 ^a	.063	.053	7.546

a. Predictors: (Constant), X_4

Berdasarkan tabel 2.29 bahwa faktor komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan ditunjukkan dengan sig 0.000 dan $\alpha=0.05$, berarti $0.000 < 0.05$ maka besarnya pengaruh komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.063 yang berarti faktor faktor Standar dan Sasaran Kebijakan berpengaruh sebesar 6.3 % terhadap kinerja pegawai.

e. Pengaruh faktor sikap para pelaksana (X5) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh faktor sikap para pelaksana (X5) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17, bahwa hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.30
Pengaruh faktor sikap para pelaksana (X5) terhadap kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	95.949	6.446		14.886	.000
X_5	1.147	.279	.304	4.104	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.304 ^a	.092	.082	7.764

a. Predictors: (Constant), X_5

Berdasarkan tabel 2.30 bahwa faktor sikap para pelaksana berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan ditunjukkan dengan sig 0.000 dan $\alpha=0.05$, berarti $0.000 < 0.05$ maka besarnya pengaruh sikap para pelaksana terhadap kinerja pegawai sebesar 0.092 yang berarti faktor faktor Standar dan Sasaran Kebijakan berpengaruh sebesar 9.20 % terhadap kinerja pegawai

f. Pengaruh faktor lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh faktor lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17, bahwa hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.31
Pengaruh faktor lingkungan sosial ekonomi dan politik (X6)
terhadap kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	100.349	4.581		21.906	.000
X_6	1.554	.321	.272	4.839	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 ^a	.073	.063	7.537

a. Predictors: (Constant), X_6

Berdasarkan tabel 2.31 bahwa faktor lingkungan sosial ekonomi dan politik berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan ditunjukkan dengan sig 0.000 dan $\alpha=0.05$, berarti $0.000 < 0.05$ maka besarnya pengaruh lingkungan sosial ekonomi dan politik terhadap kinerja pegawai sebesar 0.073 yang berarti faktor faktor Standar dan Sasaran Kebijakan berpengaruh sebesar 7.30 % terhadap kinerja pegawai.

4.4. Pembahasan Secara Simultan Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh gambaran bahwa secara simultan bentuk pengaruh antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan. Implementasi kebijakan yang diukur dengan Standar dan Sasaran Kebijakan, Sumber daya, Karakteristik organisasi pelaksana, Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, Sikap para pelaksana, Lingkungan sosial ekonomi dan politik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kabupaten subang. Besarnya pengaruh implementasi kebijakan tersebut adalah sebesar 71.2%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Peneliti mengungkapkan bahwa implementasi kebijakan di lingkungan kantor satuan polisi pamong praja kabupaten subang dipandang sebagai faktor pendukung guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didasari bahwa lahirnya suatu kebijakan merupakan suatu arahan tindakan nyata yang harus dilakukan

pemerintah dan mempunyai tujuan untuk mengatasi masalah atau permasalahan yang ada di dalam masyarakat maupun organisasi. Sementara implementasi kebijakan merupakan pelaksana dan pengendalian arah tindakan untuk pencapaian tujuan.

Implementasi kebijakan yang akan dilaksanakan oleh satuan polisi pamong praja belum dapat sepenuhnya dilaksanakan karena disebabkan ada beberapa faktor-faktor yang belum terpenuhi, seperti satuan polisi pamong praja komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksana, sikap para pelaksana, disertai dengan lingkungan sosial, ekonomi dan politik.

Peneliti membandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai, bahwa telah terbukti secara empiris bahwa ke enam faktor yaitu Standar dan Sasaran Kebijakan, Sumber daya, Karakteristik organisasi pelaksana, Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, Sikap para pelaksana, Lingkungan sosial ekonomi dan politik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Teori-teori yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini pun hasilnya tidak jauh jika dibandingkan dengan realita di lapangan. Terbukti bahwa antara kebijakan dengan kinerja pegawai itu saling berkaitan dan implementasi kebijakan terbukti secara empiris mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi.

Hasil temuan penelitian yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai, kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Subang. Ditunjukkan oleh kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Bahwa hasil penelitian faktor implementasi kebijakan di lingkungan kantor satuan polisi pamong praja kabupaten subang dipandang sebagai salah satu faktor pendukung guna meningkatkan kinerja pegawai. Dari temuan yang ada dapat terlihat bahwa implementasi kebijakan penertiban pedagang kaki lima tidak dapat diimplementasikan sepenuhnya karena belum terpenuhinya beberapa faktor-faktor implementasi kebijakan. Hal tersebut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kabupaten subang. Sesuai hasil wawancara peneliti dengan kepala satuan polisi pamong praja kabupaten subang, peneliti menyimpulkan, bahwa dalam upaya untuk memperbaiki permasalahan tersebut dan untuk mengatasinya sekaligus meningkatkan kinerja pegawai satuan polisi pamong praja, maka akan diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan, untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan memperbolehkan dan mewajibkan para pegawainya untuk melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi lagi dalam bidang pendidikannya, penempatan para pegawai yang sesuai dengan fungsi, tugas dan tanggungjawabnya serta menjalin hubungan dan komunikasi dengan instansi/organisasi dengan baik sehingga dalam proses pelaksanaan kebijakan dari setiap program pelaksanaan kebijakan dapat efisien dan efektif.

4.5. Pembahasan Secara Parsial Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pegawai

4.5.1 Faktor Standar dan Sasaran Kebijakan

Hipotesis yang diajukan peneliti bahwa implementasi kebijakan diukur melalui faktor standar dan sasaran kebijakan (X1) besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor standar dan sasaran kebijakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,213 atau 21,3%.

Faktor standar dan sasaran kebijakan menunjukkan peranan penting sebagai acuan agar pelaksanaan kebijakan mengetahui persis apa yang akan mereka kerjakan. Faktor standar dan sasaran kebijakan dapat diartikan bahwa tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran, ini berarti suatu program akan relatif mudah diimplementasikan apabila kelompok sasarannya homogen. Sebaliknya, apa bila kelompok sasaran heterogen, maka implementasi program akan relatif sulit, karena tingkat pemahaman setiap anggota kelompok sasaran terhadap program relatif berbeda.

Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, sudah melakukan perannya untuk melaksanakan programnya yaitu penertiban pedagang kaki lima dengan secara efektif karena standar dan sasarannya sudah jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan.

4.5.2 Faktor Sumber daya

Hipotesis yang diajukan peneliti bahwa implementasi kebijakan diukur melalui faktor sumber daya (X2) besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor sumber daya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,141 atau 14,1%.

Faktor sumber daya merupakan faktor penting dalam proses pelaksanaan suatu implementasi kebijakan, implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya non-manusia atau sumber daya finansial. Besarnya alokasi sumber daya finansial terhadap kebijakan merupakan faktor krusial untuk sebuah program sosial. Setiap program juga membutuhkan atau memerlukan dukungan dari setiap sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan administrasi dan teknis, serta memonitor program, yang semuanya itu perlu biaya. Namun dalam konteks pelaksanaan implementasi kebijakan yang dilaksanakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang, sudah sepenuhnya dilaksanakan dengan efektif. Akan tetapi faktor sumber daya ini belum bisa memberikan dampak yang positif dalam pencapaian pelaksanaan tujuan implementasi kebijakan. Disebabkan ada beberapa permasalahan yang menghambatnya dalam proses pelaksanaan kebijakan terutama sumber daya manusia yang belum optimal atau kurang handal dari beberapa pegawai satuan polisi pamong itu sendiri yang mempunyai latar pendidikan yang berbeda-beda, serta sumber daya finansial benar-benar belum memadai demi terselenggarakannya suatu program pelaksanaan implementasi kebijakan yaitu

dalam hal penertiban pedagang kaki lima. Seiring dengan penertiban pedagang kaki lima ini, biaya finansial yang sering dikeluarkan oleh satuan polisi pamong praja kabupaten tidak hanya sedikit melainkan mengeluarkan anggaran begitu besar. Ada beberapa program implementasi kebijakan yang belum dapat dilaksanakan dikarenakan oleh keterbatasan sumber daya manusia, dan hal yang paling mencolok adalah sumber daya finansial atau anggaran, sehingga satuan polisi pamong praja harus bisa membuat skala prioritas dalam pelaksanaan implementasi kebijakan.

4.5.3 Faktor Karakteristik organisasi pelaksana

Hipotesis yang diajukan peneliti bahwa implementasi kebijakan diukur melalui faktor Karakteristik organisasi pelaksana (X3) besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor Karakteristik organisasi pelaksana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,128 atau 12,8%.

Faktor karakteristik organisasi pelaksana dapat diartikan bahwa untuk mencapai suatu program implementasi kebijakan perlu dukungan struktur organisasi, hubungan dan komunikasi internal birokrasi yang baik. Sebagaimana mestinya faktor karakteristik organisasi pelaksana ini merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan program implementasi kebijakan. Peranan satuan polisi pamong praja kabupaten subang mempunyai andil hubungan dan komunikasi untuk saling mendukung dalam struktur organisasi dengan struktur organisasi yang lainya dan instansi yang terkait.

Pelaksanaan program implementasi kebijakan dalam hal penertiban pedagang kaki lima yang dilakukan oleh satuan polisi pamong praja kabupaten subang sebelum melaksanakan penertiban pedagang kaki lima selalu berhubungan terlebih dahulu dan berkomunikasi dengan internal birokrasi yang terkait sehingga proses pelaksanaan implementasi kebijakan penertiban pedagang kaki lima dapat dilaksanakan secara efektif. Akan tetapi satuan polisi pamong praja masih mempunyai kesulitan untuk berhubungan dan berkomunikasi internal dengan birokrasi, disebabkan pula dikarenakan ada beberapa struktur organisasi maupun birokrasi yang mempunyai keterkaitan suatu kepentingan individu sebelum mereka melaksanakan tujuan organisasinya.

4.5.4 Faktor Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan

Hipotesis yang diajukan peneliti bahwa implementasi kebijakan diukur melalui faktor Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X4) besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,063 atau 6,3%.

Faktor komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksana merupakan faktor penting yang harus dilaksanakan oleh satuan polisi pamong praja, selain itu juga faktor ini merupakan faktor yang mempunyai dampak dalam pelaksanaan kebijakan, sebab keberhasilan suatu program

implementasi kebijakan dengan adanya faktor koordinasi dan kerja sama yang baik antar organisasi maupun satuan polisi pamong praja itu sendiri. Namun sangat disayangkan proses koordinasi baik secara vertikal maupun horisontal antar instansi maupun pegawai satuan polisi pamong praja serta kerjasamanya kurang efektif. Akan tetapi selebihnya proses pelaksanaan kebijakan penertiban pedangan kaki lima dengan adanya *standar operating prosedur* (SOP) dan hanya sebagian kecil saja satuan polisi pamong praja yang belum memahami tentang SOP, tetapi arah dan pencapaian pelaksanaan penertiban yang dilakukan oleh satuan polisi pamong praja kurang dapat dilaksanakan secara optimal. sehingga satuan polisi pamong praja telah menerapkan *standar operating prosedur* demi mempermudah mereka dalam melaksanakan pencapaian tujuan organisasinya walaupun dalam prakteknya dilapangan terkadang beberapa hal yang tidak bisa benar-benar sesuai dengan SOP.

4.5.5 Faktor Sikap para pelaksana

Hipotesis yang diajukan peneliti bahwa implementasi kebijakan diukur melalui faktor Sikap para pelaksana (X5) besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor Sikap para pelaksana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,092 atau 9,2%.

Faktor sikap para pelaksana harus mempunyai kejelasan dan konsisten aturan yang ada pada para pelaksana, maksudnya adalah tingkat komitmen satuan polisi pamong praja terhadap tujuan kebijakan. Faktor sikap para pelaksana ini

merupakan faktor penting sebab mencerminkan bagaimana satuan polisi pamong praja menyingkapi permasalahan yang ada dilapangan dan melaksanakan tugas mereka dalam menertibkan pedagang kaki atau pelaksanaan program implementasi kebijakan yang sedang mereka hadapi.

Faktor sikap para pelaksana telah dilaksanakan disatuan polisi pamong praja, dengan membuat prioritas tujuan dan merealisasikan tujuan dengan mengkaidahkan proses pelaksanaan implementasi kebijakan secara antusias, responsif dan demokrasi. Namun dalam hal demokrasi kurang bisa dilakukan oleh satuan polisi pamong praja dikarenakan demokrasi ini lah yang menghambat proses penertiban pedagang kaki lima atau pelaksanaan implementasi kebijakan yang sedang dilakukan oleh satuan polisi pamong praja. Proses pelaksanaan implementasi kebijakan merupakan hal yang wajib harus ditegaskan dan ditegaskan oleh satuan polisi pamong praja.

4.5.6 Faktor Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik

Hipotesis yang diajukan peneliti bahwa implementasi kebijakan diukur melalui faktor Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik (X6) besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data menunjukan bahwa faktor Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,073 atau 7,3%

Faktor lingkungan sosial, ekonomi dan politik merupakan faktor penting dalam pelaksanaan implementasi kebijakan. Kinerja satuan polisi pamong praja benar-benar dipengaruhi oleh faktor lingkungan sosial, ekonomi dan politik.

Tercapainya pelaksanaan implementasi kebijakan dalam penertiban pedagang kaki lima yang dilakukan oleh satuan polisi pamong praja sudah bisa memberikan arti yang positif bila para elit politik dan kelompok-kelompok tertentu saling bila saling memberikan dukungan.

4.6. Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai diluar Variabel Implementasi Kebijakan

Adapun faktor lainnya yang disinyalir ikut mempengaruhi diantaranya yaitu : Pengawasan, Insentif, Perilaku Organisasi, Kepemimpinan. Peneliti melihat bahwa keempat faktor itu mempunyai potensi dalam mempengaruhi kinerja pegawai satuan polisi pamong praja kabupaten Subang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Implementasi Kebijakan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Subang, (Studi Implementasi Kebijakan Tentang Peraturan Daerah Kab. Subang No. 13 Tahun 2006 Tentang Ketertiban, Kebersihan, dan Keindahan) yang telah dikemukakan pada deskripsi dan pembahasan, maka secara komprehensif peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Impelementasi kebijakan cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai,
2. Implementasi Kebijakan yang terdiri dari Faktor Standar dan Sasaran Kebijakan menunjukkan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya diikuti oleh faktor Sumber daya, faktor Karakteristik organisasi pelaksana, faktor Sikap para pelaksana, faktor Lingkungan sosial ekonomi dan politik. Sedangkan pengaruh yang terkecil terhadap kinerja pegawai adalah dari faktor Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan.
3. Selain Implementasi kebijakan dan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti dapat menyampaikan saran-saran penelitian yang diharapkan dapat menjadi rekomendasi, baik dalam konteks

pengembangan ilmu maupun sebagai kontribusi bagi implementasi kebijakan yang berdampak pada kinerja. Adapun saran yang dimaksud antara lain:

5.2.1. Saran Akademik

Peneliti/Penulis menyarankan perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang fenomena belum sepenuhnya dilaksanakan implementasi kebijakan dan kinerja pegawai, khususnya ditinjau dari perspektif ilmu kebijakan publik. Fenomena tersebut diperkuat oleh adanya faktor lain yang tidak diteliti di luar dari penelitian ini, namun mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini dapat dijadikan bahan penelitian lanjutan berkaitan dengan pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja pegawai.

5.2.2. Saran Praktis

Perlu adanya pemahaman yang lebih komprehensif tentang implementasi kebijakan, khususnya berkaitan dengan peningkatan faktor Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan. Sehubungan dengan masih lemahnya aspek tersebut dalam mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu adanya pengkajian yang lebih mendalam dan fragmentasi. Dengan adanya peningkatan faktor Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan diharapkan tercapai optimalisasi kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Subang. Selain itu juga pentingnya membangun sumber daya manusia dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai satuan polisi pamong praja kab. Subang selain untuk menjadi pegawai yang lebih handal, maka peranan kerjasama dan komunikasi dengan instansi yang lain perlu

ditingkatkan serta partisipasi masyarakat perlu dilibatkan dalam pengimplementasian kebijakan ini.

Berkaitan dengan temuan tersebut dipandang layak untuk meningkatkan keefektifan proses implementasi kebijakan agar menjadi semakin lebih optimal yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam rangka menyukkseskan penertiban pedagang kaki lima.

5.2.3. Saran Kebijakan

Faktor Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan menunjukkan pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kualitas Komunikasi antar organisasi pelaksana dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan khususnya dalam pelaksanaan *Standard Operating Procedure* (SOP) selayaknya menjadi prioritas agar kinerja pegawai semakin handal. Peneliti menyarankan harus adanya suatu peraturan yang menjelaskan tentang *Standard Operating Procedure* (SOP) supaya proses pelaksanaan suatu kebijakan dapat berjalan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, James E. 1979. *Public Policy Making*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Dunn, William N. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. (Penerjemah: Muhadjir). Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Dye, Thomas R. 1976. *Policy Analysis : What Governments Do, Whya They Do it and What Difference it makes*. The University Alabama.
- Fermana, Surya. 2009. *Kebijakan Publik : Sebuah Tinjauan Filosfis*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Gibson, Ivancevich, dan Donelly. 1996. *Organisasi*. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Harists, Benjamin. 2005. *Teori Organisasi jilid 1, 2, dan 3*. Insani Press. Bandung.
- Hariwijaya, M. Dan Djaelani M. Bisri. 2004. *Teknik Penulisan Skripsi dan Tesis*. Hanggar Kreator. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Perbandingan Administrasi Publik*. Gava Media. Yogyakarta.
- Islamy, M. Irfan. 2000-cetakan kesembilan. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2005. *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Keban, Yaremis T. 1995. *Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Makalah. Yogyakarta.

Kerlinger, Freed N. 1990. *Asas-asas Penelitian Behavioral: Terjemahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Kumoroto, Wahyudi. 2001. *Etika Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

_____. 2001. *Meningkatkan Kinerja Bumn: Antisipasi Terhadap Kompetisi dan Kebijakan Dergulasi*. JKAP No.1. Yogyakarta.

Lembaga Administrasi Negara RI. 1994. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Cv. Haji Masagung. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Prencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.

Mutopadidjadja, AR. 2002. *Manajemen Kebijakan Publik*. LAN. Jakarta.

Naihasy, H. Syharin. 2006. *Kebijakan Publik (public Policy) Menggapai Masyarakat Madani*. Mida Pustaka. Yogyakarta.

Napitupulu, Paimin. 2008. *Buku Pembelajaran Ekologi Administrasi Negara*. PT.Alumni.Bandung.

Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*.PT. Rineka Cipta. Jakarta

Nugroho Riant.2003. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*.Gramedia. Jakarta.

Pamudji, S. 2004. *Ekologi Administrasi Negara*. Bumi Aksara. Jakarta

Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*.Alfabeta. Bandung.

Parson, Wayne. 2006-cetakan kedua. *Public Policy. Pengantar Teori dan Praktek Analisis Kebijakan*. Kencana. Jakarta.

Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS17*. Andi Offset. Yogyakarta

Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Penerjemah: Jusup Udaya. Arcan. Jakarta.

Santoso, Singgih. 2006. *Menggunakan SPSS untuk Statistik Parametrik*. Gramedia. Jakarta.

Siagian, Sondang P. 1992. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Rineka Cipta. Jakarta.

_____. 1997. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.

_____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

_____. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Silalahi, Ulbert. 2007. *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*. Sinar Baru Algensindo. Bandung.

_____. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Refika Aditama. Bandung.

Subarsono, AG. 2008. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.

_____. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Suhendra, K. 2008. *Manajemen dan Organisasi*. Cv. Mandar Maju. Bandung.

- Suwarsono. 2006. *Perubahan Sosial dan Pembangunan*. PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Suryadi, Soleh. 2009-cetakan kedua. *Administrasi Publik dan Otonomi Daerah*. Prisma Press. Bandung.
- Somantri, Ating. 2006. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Tachan. 2008. *Implementasi Kebijakan Publik*. TRUENRTH Bandung.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2003. *Kebijakan Publik Untuk Pemimpin Berwawasan Nasional*. Balairung. Yogya.
- Thoha, Miftah. 1993. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2008. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Kencana.
- _____. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- _____. 2009. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rajagrafindi Persada. Jakarta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 1995. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Wahab, Solichin Abdul. 2004. *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara; Edisi Kedua*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibawa, Samodra. 1994. *Kebijakan Publik*. Intermedia. Jakarta.
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Erlangga. Jakarta.
- Widodo. 2007. *Manajemen Kinerja: Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2009. *Analisis Kebijakan Publik*. Bayumedia. Malang.

Dokumen :

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah

Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan.

Surat Nomor 300/224/Sat.Pol.PP/2008 Tentang Perihal Laporan Hasil Operasi Pedagang Kaki Lima (PKL)

Endang.2007. Tesis : Implementasi Kebijakan Pengelolaan Kebersihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

Agustini.2008. Tesis : Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bandung.