

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERDA KOTA BOGOR NOMOR 7 TAHUN 2016 TENTANG PERANGKAT DAERAH KOTA BOGOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BOGOR

Redy Sopian¹, Abu Bakar Iskandar², Rusliandy³

¹ Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, redysopian77@gmail.com

² Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, Abu.Bakar. Iskandar@unida.ac.id

³ Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, Rusliandy@unida.ac.id

ABSTRACT

The main problem of the research is the low performance of employees at Satuan Pamong Praja Police Unit, allegedly not implemented implementation of policy in accordance with policy implementation factor. Indication of low performance of employees seen from the timeliness of employees and the quality of work of low staff. The research method used by researchers is an explanatory survey. The conclusion of the research simultaneously reveals that the variables of empirical policy implementation have a great influence on the performance of personnel of Satuan Pamong Praja Police Unit. Partially implementing policies through basic sizing factors and policy objectives, policy resources, characteristics or nature of the implementing agency or agency, inter-organizational communication and implementation activities, implementing trends and economic, socio-political environments have had an impact on the performance of the Unit Police Officers of Bogor City.

Key words: employee performance, policy implementation.

ABSTRACT

Permasalahan pokok penelitian adalah rendahnya kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, diduga belum dilaksanakannya implementasi kebijakan sesuai dengan faktor implementasi kebijakan. Indikasi kinerja pegawai rendah dilihat dari ketepatan waktu pegawai dan kualitas kerja pegawai rendah. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory survei*. Kesimpulan penelitian secara simultan mengungkapkan bahwa variabel implementasi kebijakan secara empirik telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Secara partial implementasi kebijakan melalui faktor ukuran dasar dan tujuan kebijakan, sumber-sumber kebijakan, ciri-ciri atau sifat badan atau instansi pelaksana, komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan pelaksanaan, kecenderungan pelaksana dan lingkungan ekonomi, sosial politik telah memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Kata kunci : Implementasi kebijakan, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi terus digalakan oleh pemerintah seiring dengan tuntutan akan kebutuhan masyarakat yang

semakin kompleks sehingga diperlukan penataan diberbagai struktur tingkatan institusi pada setiap organisasi pemerintah. Perubahan iklim organisasi yang terjadi pada tubuh pemerintah akan

berdampak pada sistem sosial masyarakat pada setiap kalangan, baik itu kalangan bawah, menengah dan kalangan atas. Diperlukan suatu perubahan yang diterapkan pada sistem pemerintahan. Maka dengan itu diperlukan suatu sistem administrasi yang sesuai dalam rangka menuju perubahan tersebut jika diterapkan diberbagai kebijakan demi tercapainya tujuan pemerintah dan pemenuhan akan kebutuhan masyarakat secara umum.

Tercapainya program kerja pemerintah tidak bisa lepas dari peran Satuan Polisi Pamong Praja yang bertugas untuk menegakkan peraturan daerah. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor, sebagaimana diatur dalam Perda Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kota Bogor. Satpol PP Kota Bogor memiliki tugas utama membantu Walikota dalam menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan Ketertiban Umum dan ketentraman masyarakat.

Kepentingan publik merupakan tujuan pencapaian persamaan kebutuhan yang dimiliki oleh setiap anggota masyarakat. Tatanan pemerintah sekarang mulai dirasakan dengan adanya otonomi daerah di seluruh daerah yang ada di ruang lingkup kesatuan bangsa dan negara Indonesia. Kewenangan kebijakan serta peraturan dimulai dengan adanya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan 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.

Peranan kinerja pada pegawai adalah alat untuk mengukur keberhasilan yang diperoleh organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kinerja menurut Smit dalam Sedarmayanti (2001:50) merupakan hasil atau keluaran dari suatu

proses. Suatu kinerja yang diberlakukan oleh suatu organisasi bersandar kepada aturan yang diterapkan oleh instansi tersebut, sehingga dalam realisasinya dapat dilakukan oleh anggota organisasi atau pegawai akan mampu untuk bekerja secara maksimal 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.

Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Aparatur Daerah di Kota Bogor merupakan suatu kebijakan publik yang harus dipatuhi masyarakat dan ditegakkan oleh suatu organisasi yaitu Pemerintah Kota Bogor untuk melaksanakan dan menegakan peraturan daerah tersebut..

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang memiliki tugas Perumusan kebijakan teknis di bidang penegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat mengalami kendala dalam penegakan aturan karena masih banyak masyarakat yang belum sadar hukum. Kendala tersebut berasal dari internal organisasi ataupun eksternal organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Program ini merupakan program utama Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang diemban dan mencakup kegiatan-kegiatan yang terkait erat dengan penertiban umum atau masyarakat. Berdasarkan hasil peninjauan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, masalah kinerja pegawai masih rendah, hal tersebut dapat dideteksi dari indikasi sebagai berikut :

Ketepatan waktu pegawai rendah dilihat dari indikator ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Contohnya pegawai di Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan, penyusunan program dan

Pelaporan Satuan mengalami keterlambatan empat bulan dari seharusnya dilaporkan pada bulan Desember 2014, tetapi baru diselesaikan pada bulan April 2015.

Tabel 1. Target dan Relasi Program

Program Kerja	Target Kerja	Realisasi	Keterangan
1. Input data	Desember 2014	April 2015	Mengalami keterlambatan empat bulan

Kualitas kerja pegawai rendah dilihat dari indikator hasil kerja yang diperoleh. Contohnya pegawai Staf Bagian Umum dan Kepegawaian yang belum mengoptimalkan pencarian arsip yang dibutuhkan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Rendahnya kinerja pegawai tersebut peneliti menduga disebabkan oleh implementasi kebijakan yang belum berjalan secara efektif. Peneliti merumuskan pernyataan masalah penelitian (*problem statement*) sebagai berikut: kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang penelitian yang penulis uraikan, maka peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut: Berapa besar pengaruh implementasi kebijakan peraturan daerah nomor 7 tahun 2016 terhadap kinerja

pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor?; Berapa besar pengaruh implementasi kebijakan peraturan daerah nomor 7 tahun 2016 melalui ukuran dasar dan tujuan kebijakan, sumber-sumber kebijakan, ciri-ciri atau sifat badan atau instansi pelaksana, komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan pelaksanaan, kecenderungan pelaksana dan lingkungan ekonomi, sosial politik terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor?; Sejauh mana penerapan implementasi kebijakan perda nomor 7 tahun 2016 di Satuan Polisi Pamong Praja?.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory survei*. *Explanatory survei* merupakan salah satu metode penelitian yang dapat dikategorikan pada penelitian *theoretical* dan biasanya diterapkan pada bidang non-eksak. Secara konseptual, eksplanatory diterjemahkan sebagai penjelasan (*explaining*), baik menjelaskan peristiwa atau keadaan sekarang (*explanation*), maupun menjelaskan peristiwa

Tabel 2. Operasional Variabel Terikat (kinerja Pegawai)

Variabel	Aspek-aspek	Indikator	Item No. Pertanyaan
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja	a. Hasil kerja yang diperoleh	16
		b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi	17
		c. Manfaat hasil kerja	18
	1. Ketepatan waktu	a. Penataan rencana kegiatan/ rencana kerja	19
		b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja	20
		c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	21
	2. inisiatif	a. Pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi	22
		b. Tindakan yang dilakukan	23
	3. Komunikasi (communication)	a. Komunikasi ekstern (ke luar) organisasi	24
		b. Relasi dan kerjasama dalam bekerja	25

Sumber: Sedarmayanti, 2001:51.

Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Faktor-Faktor	Indikator	Item No. Pertanyaan
(1)	(2)	(3)	(4)
Implementasi Kebijakan (X)	1. Ukuran dasar dan tujuan kebijakan	a. Kejelasan kebijakan	1
		b. Keterukuran keberhasilan kebijakan	2
	2. Sumber-sumber kebijakan	a. Pelaksana kebijakan	3
		b. Fasilitas kerja	4
		c. Financial	5
	3. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan.	a. Koordinasi dalam bekerja	6
		b. Kerjasama dalam bekerja	7
		c. Adanya standar operating prosedur (SOP)	8
	4. Karakteristik Badan Pelaksana.	a. Daya dukung struktur organisasi	9
		b. Hubungan dan komunikasi internal birokrasi	10
	5. Kondisi sosial, politik	a. Elite politik	11
		b. Kelompok-kelompok kepentingan	12
6. Kecenderungan pelaksana	a. Demokratis	13	
	b. Antusias	14	
	c. Responsif	15	

Sumber: Horn dan Meter dalam Widodo, 2006:66.

atau keadaan di masa mendatang (2011: 78) tujuan yang hendak dicapai (*predicting*). Menurut Rusidi dalam Satibi oleh metode penelitian *eksplanatory*

survey adalah teori-teori non-eksak, yang dikembangkan melalui pekerjaan penelitian pengujian (verifikasi) proposisi-proposisi faktual, artinya proposisi-proposisi deduksi (hipotesis) yang diuji secara empirik. Karena penelitian yang dikembangkan bersifat sebab akibat, artinya implementasi kebijakan akan berakibat terhadap kinerja pegawai, maka metode penelitian yang sangat cocok adalah metode eksplanatory survey. Desain penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu untuk menguji hipotesis dan melakukan interpretasi yang dalam untuk mengetahui dampak diantara faktor-faktor pada variable bebas (X) mengenai implementasi suatu kebijakan terhadap variable terikat (Y) yaitu kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor serta untuk mengetahui variable lain yang diteliti (*Epsilon*) terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Guna memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini, penulis perlu memberi pengertian operasional variabel yang akan diteliti. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu implemtasi kebijakan sebagai variable bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Dalam hubungannya dengan obyek penelitian ini, yang menjadi anggota populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Adapun tahapan yang digunakandalam penyebaran angket terhadap responden yaitu menggunakan Sampel acak berstrata atau Stratified Random Sampling yang mana populasi di kelompokkan dalam strata tertentu kemudian diambil sampel secara Random dengan proporsi yang seimbang sesuai dengan posisi dalam populasi, sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah Responden Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

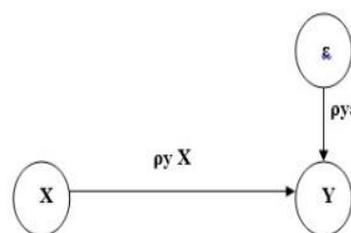
No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II (dua)	1
2	Eselon III (tiga)	5
3	Eselon IV (empat)	15
4	Staff Sekretariat	6
5	Staff Bidang Opsdal	6
6	Staff Bidang Gakda	6
7	Staff Bidang Trantibum	6
8	Staff Bidang Damkar	5
Jumlah		50

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, 2017

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.
- Penelitian lapangan yang terdiri dari Observasi non partisipasi, wawancara, dan penyebaran angket.

Komprensif, yaitu hubungan antara variabel bebas (X) Implementasi Kebijakan dengan variabel terikat (Y) Kinerja pegawai, sehingga penelitian dapat memberikan jawaban atas hipotesis penelitian Desain penelitian menggambarkan hubungan terstruktur variabel- variabel secara produk moment, sebagai berikut :



Gambar 2
Desain Variabel Penelitian

Keterangan:

X = Variabel Implementasi kebijakan

Y = Variabel Kinerja Pegawai

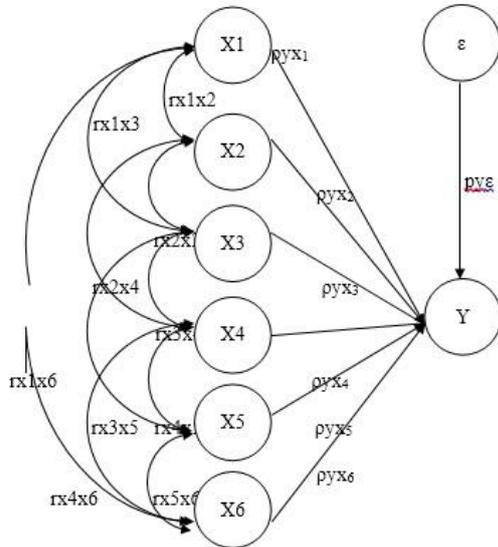
ρ_{yx} = Koefesien X dan Y

ϵ = Variabel yang mempengaruhi di luar variabel yang diteliti

$\rho_{y\epsilon}$ = Koefesien variabel residu / epsilon

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. Analisis dalam pengolahan data melalui analisis jalur (*path analysis*) yaitu melihat besarnya

pengaruh dari variabel implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Analisis jalur dalam penelitian ini



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

digambarkan pada diagram penelitian di bawah ini :

Ukuran dari validitas ditentukan oleh tingkatan hubungan atau tingkat keeratn (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

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur pada penelitian ini digunakan *interval consistenscy* dengan teknik belah dua (*split half*) dari *Spearman-Brown*. Penelitian dilaksanakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang beralamat Jl. Bogor. Dalam melakukan penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan, peneliti melakukan penelitian diperkirakan selama 6 (enam) bulan terhitung mulai bulan Maret 2017 sampai dengan bulan Agustus 2017, penelitian ini dimulai dari tahap persiapan sampai dengan tahap penulisan laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Secara Simultan Pengaruh Implementasi Kebijakan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel implementasi kebijakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.718 atau 71.8%. Implementasi kebijakan yang terdiri dari faktor ukuran dasar dan tujuan kebijakan (X₁), sumber-sumber kebijakan (X₂), komunikasi antara organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan (X₃), karakteristik badan pelaksana (X₄), kondisi sosial dan politik (X₅) serta kecenderungan pelaksana (X₆) berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan komunikasi. Hasil hitung tersebut juga mengandung arti bahwa bentuk pengaruh antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi "Impelementasi kebijakan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor" ditentukan oleh komponen gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung dapat diterima.

Hasil penelitian terungkap bahwa implementasi kebijakan terhadap kinerja

di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor secara umum telah dilaksanakan sesuai dengan faktor implementasi kebijakan dan ketentuan yang berlaku.

Pengaruh Secara Partial Pengaruh Implementasi Kebijakan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Sesuai dengan fokus penelitian yang mengambil implementasi kebijakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka berdasarkan temuan-temuan analisis kuantitatif (hasil perhitungan statistik), Adapun hasil analisis yang dimaksud sebagaimana dijelaskan berikut ini.

Pengaruh Faktor Ukuran dasar dan tujuan kebijakan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor ukuran dasar dan tujuan kebijakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh adalah sebesar 0.054 atau 5.4%. Faktor ukuran dasar dan tujuan kebijakan ini terdiri dari indikator kejelasan kebijakan dan keterukuran keberhasilan kebijakan sedangkan kinerja pegawai diwakili oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan komunikasi. Hasil uji statistik tersebut juga memiliki arti bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi "Implementasi kebijakan publik melalui faktor ukuran dasar dan tujuan kebijakan, besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor" dapat diterima. Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat mengemukakan bahwa faktor ukuran dasar dan tujuan kebijakan dalam konteks implementasi kebijakan baik secara teoritis maupun empiris telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Pengaruh faktor sumber- sumber kebijakan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor sumber-sumber kebijakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan besar pengaruhnya adalah 0.333 atau 33.3%. Faktor sumber-sumber

kebijakan ini terdiri dari indikator pelaksanaan kebijakan, fasilitas kerja dan financial sedangkan kinerja pegawai karyawan diwakili oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan komunikasi. Hasil uji statistik tersebut juga mengandung arti bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi "Implementasi kebijakan publik melalui faktor sumber-sumber kebijakan, besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor" dapat diterima.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat mengemukakan bahwa faktor sumber-sumber kebijakan dalam konteks implementasi kebijakan baik secara teoritis maupun empiris telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Pengaruh faktor komunikasi antar organisasi dan kegiatan- kegiatan pelaksanaan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.065 atau 6.5%. Faktor komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan terdiri dari indikator koordinasi dalam bekerja, kerjasama dalam bekerja dan adanya standar operating system sedangkan kinerja pegawai karyawan diwakili oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan komunikasi. Hasil uji statistik tersebut juga mengandung arti bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi "Implementasi kebijakan publik melalui faktor komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor" dapat diterima.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat mengemukakan bahwa Koordinasi

antar unit organisasi terhadap kinerja telah berjalan dengan baik dalam konteks implementasi kebijakan baik secara teoritis maupun empiris telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Pengaruh Faktor Karakteristik Badan pelaksana (X_4) terhadap Kinerja pegawai (Y) Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor karakteristik badan pelaksana berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.058 atau 5.8%. Faktor karakteristik badan pelaksana terdiri dari indikator daya dukung struktur organisasi dan hubungan serta komunikasi internal birokrasi sedangkan kinerja pegawai karyawan diwakili oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan komunikasi. Hasil uji statistik tersebut juga mengandung arti bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi "Implementasi kebijakan publik melalui faktor karakteristik badan pelaksana, besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor" dapat diterima.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat mengemukakan bahwa faktor karakteristik badan pelaksana dalam konteks implementasi kebijakan baik secara teoritis maupun empiris telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Pengaruh Faktor Kondisi sosial dan politik (X_5) terhadap Kinerja pegawai (Y) Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor kondisi sosial dan politik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.033 atau 3.3%. Faktor kondisi sosial dan politik terdiri dari indikator elite politik dan kelompok-kelompok kepentingan sedangkan kinerja pegawai karyawan diwakili oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan komunikasi. Hasil uji statistik mengandung arti bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesis

yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi "Implementasi kebijakan publik melalui faktor kondisi sosial dan politik, besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor" dapat diterima.

Berdasarkan uraian diatas, dapat terlihat bahwa faktor ukuran dasar dan tujuan kebijakan dalam konteks implementasi kebijakan baik secara teoritis maupun empiris telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

KESIMPULAN

Secara simultan mengungkapkan bahwa variabel implementasi kebijakan secara empirik telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Hal ini mengandung makna bahwa secara operasional implementasi kebijakan dipandang sangat penting dan sangat mendukung terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Hasil temuan penelitian juga menemukan bahwa variabel kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel implementasi kebijakan semata, tetapi ada variabel lain yang juga ikut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut.

Secara partial implementasi kebijakan melalui faktor ukuran dasar dan tujuan kebijakan, sumber-sumber kebijakan, ciri-ciri atau sifat badan atau instansi pelaksana, komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan pelaksanaan, kecenderungan pelaksana dan lingkungan ekonomi, sosial politik telah memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian secara empirik yang menggambarkan bahwa variabel implementasi kebijakan sudah dilaksanakan sesuai dengan faktor implementasi kebijakan serta standar

operasional prosedur kerja yang jelas dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, namun secara operasional belum sepenuhnya berjalan dengan efektif, sehingga berimplikasi pada kinerja pegawai. Adapun faktor implementasi kebijakan yang paling besar pengaruhnya adalah faktor sumber-sumber kebijakan, selanjutnya diikuti oleh faktor kecenderungan pelaksana yang memiliki pengaruh yang kuat dari variabel implementasi kebijakan. Sedangkan pengaruh variabel yang terkecil terhadap kinerja pegawai adalah dari faktor kondisi sosial dan politik.

SARAN

SARAN AKADEMIK

Kajian tentang implementasi kebijakan serta kinerja pegawai secara teoritik sangat relevan dengan kajian ilmu kebijakan publik, oleh karena itu peneliti menyarankan agar para ilmuwan dan praktisi yang terkait dengan kajian tersebut untuk lebih banyak melakukan penelitian yang bersifat *sustainable* agar dapat memberikan kontribusi pemikiran, khususnya dalam aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

SARAN PRAKTIS

Mengingat implementasi kebijakan telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, maka Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebaiknya memberikan perhatian yang serius pelayanan kepada masyarakat melalui

teknologi informasi yang dibutuhkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

1. Faktor kondisi sosial politik sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dengan cara peningkatan perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.
2. Pelaksanaan implementasi kebijakan yang lebih baik dilakukan sebaiknya dengan pola pengawasan yang lebih intensif dan persuasif yang dilakukan oleh Kepala Satuan terhadap pelaksanaan implementasi kebijakan sesuai dengan faktor ukuran dasar dan tujuan kebijakan, sumber-sumber kebijakan, ciri-ciri atau sifat badan atau instansi pelaksana, komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan pelaksanaan, kecenderungan pelaksana dan lingkungan ekonomi, sosial politik.

SARAN KEBIJAKAN

Semestinya kebijakan berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai dengan cara membuat prosedur kerja yang jelas, dan mudah dipahami oleh pegawai dalam proses perangkat daerah. Prosedur kerja perangkat daerah dibuat disesuaikan dengan kebutuhan setiap OPD di kota Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo, 2008. Dasar-dasar Kebijakan Publik, Bandung: Alfabeta.
- Dunn, William N. 2000. Pengantar Analisis Kebijakan *Publik* (Edisi 2), Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gaffar, Affan. 1991. Kebijakan Publik dan Ilmu social, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jones, Charles O. 1991. Pengantar *Kebijakan Publik*. Penerjemah Ricky Istamto. Jakarta, Rajawali.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Napitupulu. 2008. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ndraha, Talijiduhu. 2003. Evaluasi *Kinerja* Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi, Hadari. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis Yang Kompetitif Yogyakarta: UGM.
- Nugroho, Ryant. 2008. Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi. Jakarta : Media Komputindo.
- Pamudji. 2004. Ekologi Administrasi Negara. Jakarta: Bina Aksara
- Pasolong, Harbani. 2008. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kinerja karyawan, Yogyakarta: BPFPE.
- Satibi, Iwan. 2011. Teknik Penulisan, Skripsi, Tesis dan Disertasi. Bandung: Ceplas.
- Siagian. 1997. Manajemen Kepegawaian. Jakarta: Erlangga.
-, 1997. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, Ulbert. 2007. Studi Tentang Ilmu Administrasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Bandung : Mandar Maju.
- 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Suhendra. 2008. Kebijakan Sosial sebagai *Kebijakan Publik*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2011. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. Alfabeta
- Widodo, Joko, 2011. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Jakarta: Bayu Media.
- Wahab, 2008. Analisis Kebijakan Publik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Winarno, Budi 2008. *Kebijakan Publik*, teori dan proses. Edisi revisi. Penerbit : Media Presindo Yogyakarta.
- Warwick, 1979. Sebuah Analisa Keefektifan *Kebijakan*, Jakarta: Universitas Indonesia.

Dokumen-Dokumen :

UUD RI tahun 1945 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

UU Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

PP Nomor 18 tahun 2016 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.

Perda Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kota Bogor.

Doddy. 2013. Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa barat.

Agustini. 2008. Pengaruh Implementasi Kebijakan terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Daerah di Kabupaten Bandung..