

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

a. Administrasi dan Administrasi Negara

Administrasi secara etimologi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *administration* atau *to administear* yang berarti mengelola (*to manage*) atau menggerakkan (*to direct*). Administrasi dalam arti sempit yaitu kegiatan tata usaha seperti tulis menulis, surat menyurat.

Pengertian administrasi secara luas menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Pasolong** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik (2011:3)** mengatakan:

Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerjasama demi tercapainya tujuan yang di tentukan sebelumnya

Gie yang dikutip oleh **Pasolong** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik (2011: 3)** mengemukakan bahwa :

Administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan sekelompok orang di dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi diatas penulis dapat menyimpulkan, bahwa administrasi merupakan suatu kegiatan kerjasama dua orang atau lebih dalam pencapaian suatu kegiatan kerjasama dua orang atau lebih dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari hari karena manusia merupakan makhluk

sosial yang tidak bisa bekerja sendiri serta membutuhkan orang lain dalam pencapaian tujuannya.

Pengertian Administrasi Negara menurut **Waldo** dalam **Kencana** dalam bukunya **Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (2003:33)** mengemukakan, bahwa : **Administrasi Negara adalah manajemen dan organisasi dari manusia peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.**

Berdasarkan pengertian diatas administrasi Negara merupakan gabungan dari manajemen dan organisasi yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan pemerintah.

Siagian dalam bukunya **Filsafat Administrasi (2008:7)** mengatakan pengertian Administrasi Negara sebagai berikut:

Administrasi Negara adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintahan dari suatu Negara dalam usaha mencapai tujuan Negara.

Definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan maka diperlukan suatu kemampuan dan motivasi untuk mendorong orang-orang dan diri sendiri untuk melaksanakan dan menggerakkan suatu organisasi pemerintah.

b. Pengertian Organisasi

Memahami konsep organisasi publik secara utuh, perlu memahami definisi dan teori “organisasi”, Banyak ahli yang telah mendefinisikan organisasi, berikut merupakan definisi organisasi menurut **Siagian** yang

dikutip oleh **Silalahi** dalam bukunya **Studi Ilmu Administrasi Negara (2011:124)** mengemukakan bahwa :

Organisasi adalah setiap bentuk hubungan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Waldo yang dikutip **Silalahi** dalam bukunya **Studi Ilmu Administrasi Negara (2011:124)** mengatakan :

Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi

Pengertian organisasi juga disebutkan **Weber** yang dikutip **Silalahi** dalam bukunya **Studi Ilmu Administrasi Negara (2011:124)** menyebutkan :

Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya.

c. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja. Peneliti menambahkan definisi menurut para ahli agar lebih jelas.

Hasibuan dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:11)** mengatakan, bahwa :

MSDM adalah ilmu seni dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Miner yang dikutip **Hasibuan (2013:11)** mengatakan bahwa:

Personal management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization. (manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi)

Berdasarkan dari uraian diatas, bahwa MSDM mengkaji masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

d. Kebijakan Publik

Pengertian kebijakan yang dikemukakan oleh **Dye** yang dikutip oleh **Anggara** dalam bukunya **Analisis Kebijakan Publik (2014:35)** menyatakan, bahwa:

“ Public Policy is whatever the government choose to do or not to do “ (kebijakan publik adalah apa pun pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu)

Pengertian diatas dapat disimpulkan apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu, tentu ada tujuannya karena kebijakan publik merupakan tindakan pemerintah. Apabila pemerintah memilih tidak melakukan sesuatu juga merupakan kebijakan publik yang ada tujuannya.

Peneliti juga menuangkan definisi kebijakan menurut **Abidin** yang dikutip oleh **Anggara** dalam bukunya **Analisis Kebijakan Publik (2014: 37)**, mengemukakan bahwa :

Kebijakan Publik tidak bersifat spesifik dan sempit, tetapi luas dan berada pada strata strategis. Oleh karena itu, kebijakan publik berfungsi sebagai pedoman umum untuk kebijakan dan keputusan khusus di bawahnya.

Kebijakan dibuat dan ditetapkan karena adanya suatu masalah yang dihadapi, atau kebijakan dibuat berdasarkan kepentingan seseorang, kelompok atau pemerintahan itu sendiri.

e. Formulasi Kebijakan

Formulasi kebijakan pada dasarnya tahapan inti dari proses implementasi kebijakan publik. Tahapan ini membutuhkan keseriusan dari pelaksana yang terlibat dalam formulasi kebijakan. Kesalahan dalam formulasi kebijakan akan berdampak pada proses implementasi.

Woll yang dikutip oleh **Anggara** dalam bukunya **Analisis Kebijakan Publik (2014:181)** menyatakan bahwa :

Formulasi kebijakan adalah pengembangan sebuah mekanisme untuk menyelesaikan masalah publik, yaitu pada tahap para analisis kebijakan publik mulai menerapkan beberapa teknik untuk menjustifikasi bahwa sebuah pilihan kebijakan merupakan pilihan yang terbaik dari kebijakan yang lain.

Wibawa yang dikutip oleh **Anggara** dalam bukunya **Analisis Kebijakan Publik (2014:183)** menyatakan bahwa :

Kegagalan suatu kebijakan atau program dalam mencapai tujuan sebagian besar bersumber pada ketidaksempurnaan pengelolaan tahap formulasi kebijakan.

f. Implementasi Kebijakan Publik

Kebijakan publik yang sudah disahkan tidak akan bermanfaat apabila tidak di implementasikan. Hal ini karena implementasi kebijakan publik

berusaha mewujudkan kebijakan publik yang masih bersifat abstrak ke dalam realita nyata. Implementasi atau pelaksanaan kebijakann publik berusaha menimbulkan hasil (*outcome*) yang dapat dinikmati terutama oleh kelompok sasaran (*target*).

Kebijakan publik mencakup tahap – tahap perumusan masalah kebijakan, implementasi kebijakan , dan evaluasi kebijakan. Implementasi kebijakan menurut **Hinggis** yang dikutip oleh **Pasolong** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik (2011:57)** menyatakan bahwa “ **implementasi sebagai rangkuman dari berbagai kegiatan yang di dalamnya sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai sasaran strategis.**”

Pengertian implementasi kebijakan menurut **Horn dan Meter** yang dikutip oleh **Anggara** dalam bukunya **Analisis Kebijakan Publik (2014:232)** mengemukakan bahwa :

Implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu – individu atau pejabat – pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Implementasi itu merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan kebijakan. Pemerintah dalam membuat kebijakan juga harus mengkaji terlebih dahulu apakah kebijakan tersebut dapat memberikan dampak yang buruk atau tidak. Imlementasi ini berkaitan dengan proses politik administrasi karena menyangkut tujuan diadakannya tujuan tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut, agar pelaksanaan kebijakan pemerintah dapat dilaksanakan dengan baik, lancar dan sempurna, berikut ini akan peneliti kemukakan variabel yang membentuk ikatan antara kebijakan dan pencapaian menurut **Anggara** bukunya **Analisis Kebijakan Publik (2014:263)** sebagai berikut:

- a) **Ukuran-ukuran dasar dan tujuan kebijakan**
- b) **Sumber-sumber kebijakan**
- c) **Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksana**
- d) **Karakteristik badan-badan pelaksana**
- e) **Kecendrungan pelaksana**
- f) **Kondisi sosial, ekonomi dan politik**

Variabel yang membentuk ikatan antara kebijakan dan pencapaian tujuan diuraikan sebagai berikut:

- a) **Ukuran-ukuran dasar dan tujuan kebijakan**
Variabel ini diartikan pada kepentingan utama terhadap faktor-faktor yang menentukan pencapaian kebijakan. Menurut van horn dan van meter, identifikasi indikator-indikator pencapaian ini menilai sejauh mana ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan telah direalisasikan, ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan berguna di dalam menguraikan tujuan-tujuan keputusan kebijakan secara menyeluruh
- b) **Sumber-sumber kebijakan**
Di samping ukuran-ukuran dasar dan sasaran kebijakan, yang perlu mendapatkan perhatian dalam proses implementasi kebijakan adalah sumber- sumber yang tersedia, sumber-sumber tersebut layak mendapatkan perhatian karena menunjang keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber- sumber yang dimaksud mencakup dana atau perangsang yang mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif.
- c) **Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan Pelaksana.**
Komunikasi didalam dan antar organisasi merupakan suatu proses yang kompleks dan sulit. Dalam meneruskan pesan ke bawah dalam suatu organisasi atau dari suatu organisasi ke organisasi lainnya, para komunikator dapat

menyimpannya atau menyebarkanluaskannya, baik secara sengaja atau tidak disengaja. jika sumber informasi berbeda memberikan interpretasi yang tidak sama (*inconsistent*) terhadap suatu standar dan tujuan, atau sumber informasi sama memberikan interpretasi yang penuh dengan pertentangan (*conflicting*), maka pada suatu saat pelaksana kebijakan akan menemukan suatu kejadian yang lebih sulit untuk melaksanakan suatu kebijakan secara intensif.

Dengan demikian, prospek implementasi kebijakan yang efektif, sangat ditentukan oleh komunikasi kepada para pelaksana kebijakan secara akurat dan konsisten (*accuracy and consistency*). Menurut Van Mater dan Varn Horn, koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan. Semakin baik koordinasi komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan, maka kesalahan akan semakin kecil, demikian sebaliknya.

d) **Karakteristik badan- badan pelaksana**

Struktur birokrasi diartikan sebagai karakteristik-karakteristik, norma- norma dan pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dengan menjalankan kebijakan. Komponen dari model ini terdiri dari ciri-ciri struktur formal dari organisasi-organisasi dan atribut-atribut yang tidak formal dari personil mereka.

e) **Kondisi Sosial, Politik dan Ekonomi**

Kondisi sosial, politik dan ekonomi sangat berpengaruh terhadap kebijakan, karena dengan baiknya kondisi tersebut maka para pengambil kebijakan tidak akan mengalami hambatan dalam artian segala keputusan yang diambil tidak akan mendapat respon yang negative dari pelaksana kebijakan. Disamping itu juga apabila kondisi sosial, politik dan ekonomi baik maka kebijakan yang diambil dapat dilaksanakan karena ditunjang oleh kondisi yang baik dari lingkungan luar.

f) **kecendrungan pelaksana**

Pemahaman tentang maksud umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan adalah penting. Karena, bagaimanapun juga implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal ketika para pelaksana , tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan.

Hal ini berarti bahwa kegagalan suatu implementasi kebijakan sering diakibatkan oleh ketidaktaatan para

pelaksana terhadap kebijakan, intensitas kecenderungan pelaksana akan mempengaruhi pencapaian kebijakam. Para pelaksana yang mempunyai pilihan- pilihan negative mungkin secara terbuka akan menimbulkan sikap menentang tujuan program tersebut, bila hal itu terjadi, maka persoalan implementasi akan mengundang perdebatan.

Kecendrungan pelaksana dalam proses implementasi kebijakan harus mendapat perhatian yang sangat besar karena sebaik apapun kebijakan yang diambil bila pelaksana kebijakan kurang berperan dengan baik maka kebijakan tersebut akan sia-sia.

g. Model- Model Implementasi Kebijakan

Model-model Implementasi Kebijakan Untuk melaksanakan kegiatan dalam tahap implementasi maka dapat dilihat dari berbagai model implementasi Negara-Negara Berkembang (2006:56). Berikut ini model-model implementasi kebijakan:

1. Model Merilee S. Grindle

Keberhasilan implementasi menurut Grindle dipengaruhi oleh dua variabel besar, yaitu isi kebijakan dan konteks implementasinya. Isi kebijakan mencakup tentang kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, jenis manfaat yang akan dihasilkan, derajat perubahan yang diinginkan, kedudukan pembuat kebijakan, siapa pelaksana program, dan sumber daya yang dikerahkan. Sementara itu, konteks implementasinya lebih mencakup ke arah politis seperti kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat; karakteristik lembaga dan penguasa; kepatuhan dan daya tanggap

2. Model Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier Mazmanian

Model ini disebut A Fame Work For Implementation Analysis (Kerangka Analisis Implementasi). peran penting dari analisis implementasi kebijakan adalah mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan implementasi.

Variabel-variabel yang dimaksud sebagai berikut:

- a) Mudah tidaknya masalah yang akan dikendalikan

- b) Kemampuan keputusan kebijakan untuk menstrukturkan secara tepat proses implementasinya
- c) Pengaruh langsung sebagai variabel politik terhadap keseimbangan dukungan bagi tujuan yang termuat dalam keputusan kebijakan.

3. Model George C. Edwards III

Model implemetasi dalam pandangan George C.Edwards ini lebih melihat dari sisi administrasinya .Dalam pandangan Edwards III, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu: Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi, Struktur Birokrasi.

h. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi kebijakan

Keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan disebabkan oleh variabel atau faktor-faktor yang saling berhubungan. Peneliti akan memaparkan faktor-faktor dan variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan.

Mazmanian dan Sabatier yang dikutip oleh **Anggara** dalam bukunya **Analisis Kebijakan Publik (2014:257)** mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi yaitu :

1. Karakteristik dari masalah (tractability of the problems)

- a) Tingkat kesulitan dari masalah yang bersangkutan
- b) Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran
- c) Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi
- d) Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan.

2. Karakteristik Kebijakan

- a) Kejelasan isi kebijakan
- b) Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis.
- c) Besarnya alokasi sumber daya finansial terhadap kebijaka tersebut
- d) Seberapa besar adanya keterpautan dan dukungan antar institusi pelaksana.
- e) Kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana
- f) Komitmen aparat terhadap tujuan kebijakan

- g) **Seberapa luas akses kelompok-kelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan.**

3. Lingkungan kebijakan

- a) **Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi**
- b) **Dukungan publik terhadap suatu kebijakan**
- c) **Sikap kelompok pemilih.**
- d) **Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor.**

Edwards yang dikutip oleh Anggara dalam bukunya **Analisis Kebijakan Publik (2014: 250)** mengemukakan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh 4 variabel:

1. **Komunikasi , memiliki peran yang penting untuk menentukan keberhasilan kebijakan publik dalam implementasi**
2. **sumber daya, yang diperlukan dalam implementasi berwujud sumber daya manusia, financial, dan fasilitas fisik**
3. **Disposisi, adalah sikap dan komitmen dari pelaksana terhadap kebijakan atau program yang harus dilaksanakan.**
4. **disposisi dan struktur birokrasi mekanisme kerja yang dibentuk untuk mengelola pelaksanaan sebuah kebijakan. Perlu adanya *Struktur Operating Procedure (SOP)***

i. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu tantangan penting yang dihadapi oleh setiap organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut **Mangkunegara** dalam bukunya **Evaluasi Kinerja SDM (2014:9)** mengatakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat diatas mengandung makna bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja pegawai bila dikaitkan dengan kinerja organisasi menurut **Atmosudirdjo** yang dikutip oleh **Pasolong** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik (2013:176)** yang mengemukakan bahwa :

Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha- usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Banyak faktor- faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan dan komperhensif. Faktor-faktor yang menentukan kinerja menurut **Sedarmayanti** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009:51)** , mengemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan produk itu atau hasil pekerjaan. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan

2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*)

Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan pegawai yaitu kecakapan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu – ragu lagi untuk melaksanakannya dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

j. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya Energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam

melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Timple yang dikutip oleh **Mangkunegara** dalam bukunya **Evaluasi Kinerja SDM (2014:15)** ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1. Faktor internal**
Faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah.
- 2. Faktor eksternal**
Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan

k. Pengaruh Kebijakan terhadap Kinerja

Implementasi kebijakan dengan kinerja mempunyai pengaruh yang positif, dan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kerja pegawai, pengaruh implementasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah proses yang akan dicapai oleh instansi dalam melihat sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **Patton & Sawicky** yang dikutip oleh **Ndraha** dalam bukunya yang berjudul **Kybernology (2003:503)** mengemukakan bahwa:

Policy (kebijakan) adalah “a seuled course of action to be followed by a government body or intitutions”. Setiap kebijakan mengandung ramalan (prediksi, proyeksi) tentang suatu yang akan atau dapat terjadi di masa depan.

Ditambah dengan pernyataan **Polidano** yang dikutip oleh **Ndraha** dalam bukunya **Kybernology (2003:503)** mengemukakan bahwa:

Kegagalan sebuah kehilangan daya prediktifnya maka kinerja sangat penting agar kebijakan dapat diterapkan pada waktu yang tepat agar berhasil dan berguna

Berdasarkan uraian diatas, implementasi kebijakan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam menerapkan kebijakan yang sudah di tentukan oleh organisasi.