**PENGARUH EVALUASI KEBIJAKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA CIMAHI**

**(Studi Kasus tentang Penegakan Perda Ketertiban Umum**

**oleh Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi)**

**Oleh:**

**DEDEN KOSWARA**

**NPM: 139020007**

***ABSTRACT***

 *The main problem in this research is the performance of the implementing organization of public order of the Office of the Civil Service Police Unit Cimahi not optimal. The problems allegedly caused by the evaluation policy and work motivation is not implemented effectively, because it refers to the Cimahi City Regional Regulation No. 08 in 2015.
The method used is a survey method, the type of research with a quantitative approach, as an attempt to gather information from respondents using a questionnaire, to examine the rational answer, so that could explain the phenomenon that became a problem. While the interviews as a complementary instrument, along with data analysis techniques used by using statistical techniques SEM as a software approach to smart pc 5 (least square practice).*

 *The results of this study revealed that the implementation of policy evaluation and descriptive work motivation has contributed positively to the performance of organizations implementing K3, but do not go according to aspects of the study variables optimally. Statistical analysis showed that the variables of policy evaluation and motivation simultaneously provide a positive and significant effect on the performance of organizations implementing K3 68,1%. This means that there are 34.9% of the influence factors or other variables (epsilon) is not examined. Variable partial evaluation of policies and significant impact on organizational performance of 0.343 or 34.3%, as reflected by keefisien correlation (loading) taknin characteristics: Aspects of the effectiveness of the 4.5%, 4.8% efficiency aspects, aspects of the adequacy of 5.2%, aspect nursing by 7.2%, while the influential aspect of responsivity of 7.6% as well as aspects affect the accuracy of 5.0%. Work motivation is partially a positive influence and significant impact on organizational performance of 0,308 or 30.8%, as reflected by keefisien correlation (loading) the characteristic aspects of the wage effect of 5.2%, aspects of the opportunity to advance by 3.3% , aspects of an individual recognition as 3.3%, the security aspects influential work by 3.1%, the aspect of good workplace impact of 2.1%, the receipt aspect group by 3.6%, also a reasonable recognition influential aspect of 4 , 5% and influential aspects of the recognition of achievement by 5.5% to variable work motivation. On the other hand also that the relationship between policy evaluation variables and work motivation in the strong category.*

 *The conclusion of this study indicate that the implementation of policy evaluation in descriptive variables and work motivation enables high performance organization and policy evaluation variables and work motivation either simultaneously or partially provide a positive and significant effect on the performance of organizations implementing public order on Cimahi. Thus it can be interpreted that, if the implementation of policy evaluation and motivation improved, the performance of the organization implementing public order will also rise.*

Masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi pelaksana ketertiban umum pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi belum optimal. Masalah tersebut diduga disebabkan oleh evaluasi kebijakan dan motivasi kerja belum terlaksana secara efektif, karena mengacu kepada Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 08 tahun 2015.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, tipe penelitian dengan pendekatan kuantitatif, sebagai upaya mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan angket, untuk menguji jawaban rasional, sehingga dapat menjelaskan fenomena yang menjadi masalah. Sedangkan wawancara sebagai instrumen pelengkap, disertai teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan teknik statistik SEM sebagai pendekatan *software smart pc 5* (*practice least square*).

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelaksanaan evaluasi kebijakan dan motivasi kerja secara deskriptif telah memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi pelaksana K3, namun belum berjalan sesuai aspek-aspek variabel penelitian secara optimal. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel evaluasi kebijakan dan motivasi **secara simultan** memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 sebesar 68,1%. Hal ini bermakna bahwa ada sebesar 34,9% pengaruh faktor-faktor atau variabel lain (epsilon) yang tidak diteliti. Variabel evaluasi kebijakan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja organisasi sebesar 0,343 atau 34,3% yang dicerminkan oleh keefisien korelasi (*loading*) karakteristik taknin: Aspek efektivitas 4,5%, aspek efisiensi 4,8%, aspek kecukupan 5,2%, aspek keperawatan sebesar 7,2%, sedangkan aspek responsivitas berpengaruh sebesar 7,6% serta aspek ketepatan berpengaruh sebesar 5,0%. Variabel motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sebesar 0,308 atau 30,8% yang dicerminkan oleh keefisien korelasi (*loading*) karakteristik yakni aspek upah kerja berpengaruh sebesar 5,2%, aspek kesempatan untuk maju sebesar 3,3%, aspek pengakuan sebagai individu sebesar 3,3%, aspek keamanan kerja berpengaruh sebesar 3,1%, aspek tempat kerja yang baik berpengaruh sebesar 2,1%, aspek penerimaan kelompok sebesar 3,6%, juga aspek pengakuan yang wajar berpengaruh sebesar 4,5% dan aspek pengakuan atas prestasi berpengaruh sebesar 5,5% terhadap variabel motivasi kerja. Di sisi lain juga bahwa hubungan antara variabel evaluasi kebijakan dan variabel motivasi kerja dalam kategori kuat.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan secara deskriptif variabel evaluasi kebijakan dan variabel motivasi kerja dapat mengingkatkan kinerja organisasi dan variabel evaluasi kebijakan dan variabel motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pelaksana Ketertiban Umum di Kota Cimahi. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa, jika penerapan evaluasi kebijakan dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja organisasi pelaksana Ketertiban Umum akan meningkat pula.

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Negara Indonesia sebagai organisasi terbesar dari seluruh rakyat Indonesia, mempunyai tugas dan tujuan sebagaimana tercantum pada Pembukaan UUD 1945, untuk mewujudkan tugas dan tujuan negara maka dibentuklah pemerintah. Pemerintah sebagai unsur negara berupaya sedapat mungkin untuk mewujudkan tugas dan tujuan negara menjadi kenyataan. Birokrasi pemerintah sebagai personifikasi atau alat pemerintah menjalankan tugas-tugas pemerintah. Birokrasi pemerintah pada tingkat pusat adalah kementerian negara yang membantu fungsi kekuasaan eksekutif yaitu presiden selaku kepala negara dan kepala pemerintahan, yang mewujudkan fungsi eksekutif sehari-hari adalah birokrasi pemerintahan, dan untuk tingkat daerah yang melaksanakan tugas pemerintahan adalah kepala daerah (Gubernur, Bupati, Walikota) sebagai birokrat daerah.

Fungsi pemerintah negara termasuk pemerintah daerah di manapun berada, sekurang-kurangnya melakukan fungsi pengaturan, fungsi pelayanan publik dan fungsi pemberdayaan masyarakat, dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam LAN RI (2004:7) bahwa:

**Dalam *public governance* peran sektor negara atau pemerintah tetap penting, tetapi bukan sebagai pemberi layanan barang dan jasa, melainkan berperan sebagai regulator dan fasilitator menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya dunia usaha dan masyarakat. Oleh karena itu paradigma utama dalam *governance* yang baik adalah pemberdayaan masyarakat.**

Peran pemerintah tersebut, terutama dalam menciptakan iklim kondusif di tengah-tengah masyarakat, maka harus ada aturan main (*rules of games*) yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku atau secara lebih operasional dapat disamakan dengan kebijakan publik atau kebijakan negara yang harus dipatuhi semua pihak.

Memahami keberadaan suatu kebijakan yang wujudnya berupa peraturan daerah yang terdapat dalam setiap wilayah/daerah dibuat untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada. Tidak jarang permasalahan di kota timbul, karena penduduk kota yang padat dan tidak memiliki keterampilan (*skill*) sesuai tuntutan dunia kerja di perkotaan, yang berakibat tidak terserapnya kesempatan kerja untuk yang bersangkutan. Juga di perkotaan dapat muncul berbagai permasalahan sosial akibat urbanisasi yang salah satunya adalah masalah terganggunya ketertiban umum yang berdampak terganggunya kenyamanan penduduk perkotaan, dan dalam hal ini untuk mengatasi permasalahan dimaksud, Pemerintah Kota Cimahi menerbitkan Peraturan Daerah No. 08 Tahun 2009 Tentang Ketertiban Umum Serta Keputusan Walikota Cimahi Nomor : 180/Kep-129-Huk/2008 Tentang Penetapan Kawasan Khusus.

Sesuai dengan amanat Perda No. 8 Tahun 2009, bahwa Satpol PP Kota Cimahi mempunyai tugas pengawasan atau menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum, ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Idealnya ketertiban umum di Kota Cimahi dapat terkendali secara efektif sesuai harapan, tetapi kenyataannya tidak sesuai dengan maksud dan tujuan sebagaimana amanat Perda dan keputusan Walikota tersebut. Sehingga dengan demikian untuk memaksimalkan pelaksanaan Peraturan Daerah No. 8 Tahun 2009 tentang Ketertiban Umum, diperlukan kajian evaluasi kebijakan dalam penyelenggaraan ketertiban umum oleh Satpol PP sebagai bentuk pengamanan Perda, sehingga dari evaluasi tersebut didapat data-data untuk memperbaiki pelaksanaan kebijakan ketertiban umum di Kota Cimahi.

Dalam mengkaji sebuah kebijakan melalui mekanisme evaluasi, peran birokrasi sangat penting, bukan hanya berperan dari sisi formulasi kebijakan, implementasi kebijakan, juga berperan sampai dengan sisi evaluasi kebijakan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Thoha (1992:62) bahwa :

**Peran birokrasi menjadi mengemuka karena di dalam masyarakat sudah berkembang penguasa-penguasa politik yang telah mendelegasikan urusan-urusan perencanaan dan pelaksanaan kebijakan pada birokrasi dan bahkan menggantungkannya pada infrastruktur birokrasi. Oleh karena posisinya yang strategis dan mempunyai keahlian professional dalam fungsinya, serta mekanisme perencanaan dan pelaksanaan kebijakan erat sekali, maka peran birokrasi dalam “*public policy*” sangat menentukan.**

Sesuai pendapat di atas, bahwa birokrasi memiliki peran yang sangat menentukan dalam *public policy*, bahkan mendelegasikan urusan-urusan perencanaan dan pelaksanaan kebijakan pada birokrasi bahkan menggantungkannya seiring perkembangan masyarakat.

Kemudian kalau kita kaitkan dengan perkembangan administrasi negara dalam praktek di Indonesia yang dikenal secara populer dengan istilah aparatur negara. Aparatur negara dapat berarti lembaga negara dan dapat pula berarti pejabat negara atau birokrat. Peran administrasi negara, yang saat ini di Indonesia dikenal dengan administrasi publik, dalam suatu negara sangat vital, hal ini dapat dilihat dari pendapat Karl Palangi dalam Keban (2004:15) mengatakan bahwa:

**Kondisi ekonomi suatu negara sangat tergantung kepada dinamika adminitrasi publik. Menurutnya administrasi publik diadakan untuk memberikan pelayanan publik dan manfaatnya dapat dirasakan masyarakat setelah pemerintah meningkatkan profesionalismenya, menetapkan teknik efisiensi dan efektivitas dan lebih menguntungkan bagi pemerintah manakala dapat mencerahkan masyarakat untuk menerima dan menjalankan dari tanggung jawab administrasi publik tersebut.**

Memperhatikan pendapat di atas, bahwa pelayanan publik yang diberikan negara manfaatnya harus benar-benar dapat dirasakan masyarakat, sebagai unsur pelayanan masyarakat tidak lain adalah pemerintah yang selalu meningkatkan profesionalismenya, menetapkan tennik efisiensi dan efektivitas dan dapat mencerahkan masyarakat. Kemudian pemerintah sebagai unsur negara, dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dan untuk mensejahterakannya dapat menetapkan aturan yang dikenal dengan kebijakan publik.

Nugroho (2003:38) mengemukakan bahwa “kebijakan publik berkaitan dengan segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pemerintah, dan pemerintah disini adalah negara”. Kebijakan publik yang ditetapkan untuk tingkat daerah oleh kepala daerah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang wujudnya berupa peraturan daerah yang berfungsi sebagai salah satu payung hukum bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Lebih lanjut Nugroho (2009:535) mengemukakan pemikirannya bahwa:

**“Sebuah kebijakan publik tidak dapat dilepas begitu saja, kebijakan harus diawasi dan salah satu mekanisme pengawasan tersebut adalah evaluasi kebijakan”. Kemudian menurutnya evaluasi ditujukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstituennya, sejauh mana tujuan itu dicapai. Evaluasi diperlukan untuk melihat kesenjangan antara “harapan” dan “kenyataan”.**

Dari pernyataan di atas, apabila dikorelasikan dengan substansi penelitan, maka tujuan dari evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum oleh Satpol PP Kota Cimahi dilakukan untuk memperbaiki “kesenjangan” yang ada.

Kajian ini didasari suatu alasan pemahaman bahwa untuk mengetahui berhasil atau tidaknya kegiatan penyelenggaraan ketertiban umum di Kota Cimahi oleh Satpol PP diperlukan suatu kajian evaluasi kebijakan tersebut, untuk memberi kontribusi kepada pelaksana kebijakan ke arah yang lebih profesional. Dan evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum merupakan suatu kegiatan yang bersifat fungsional dalam arti bahwa evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir melainkan pada seluruh proses kebijakan. Alasan lain bahwa evaluasi kebijakan yang dilakukan berdasarkan pandangan tersebut menunjukan bahwa evaluasi kebijakan merupakan suatu aktivitas yang dirancang untuk menilai manfaat dari suatu kebijakan atau program pemerintah.

Untuk melakukan evaluasi sebuah program tentunya diperlukan sosok individu yang handal. Individu menjadi elemen penting dalam fungsi pelayanan itu sendiri. Individu birokrat/aparatus memiliki kontribusi yang begitu penting dalam mewujudkan guna terciptanya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu jika dikaitkan dengan fungsi pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah pada umumnya, upaya peningkatan motivasi terhadap kualitas aparatur sebagai sumber daya manusia pelaksana, merupakan suatu hal yang mutlak secara berkelanjutan untuk dilakukan. Mekanisme pemberian penghargaan dan sangsi dalam bentuk yang lebih sistematis dan melembaga dapat dimungkinkan untuk membentuk terciptanya kualitas sumber daya aparatur yang handal dalam meningkatkan fungsi pelayanan yang memang menjadi peran pentingnya.

Siagian (1994:128) menjelaskan bahwa “motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan ekonomis”. Motivasi sebagai usaha yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk memberikan support dan dorongan agar tugas-tugas pekerjaan dapat mencapai sasaran yang diharapkan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditentukan secara bersama-sama. Adanya motivasi ini diharapkan akan memperbaiki kinerja pegawai pada intansi pemerintah dalam hal ini khususnya pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang ada di Kota Cimahi.

Motivasi suatu hal yang dilakukan terus menerus, karena motivasi justru membantu untuk memperbaiki kinerja pegawai agar sasaran dan tugas pokok yang sudah ditetapkan semuanya dapat tercapai secara optimal. Motivasi sebagai salah satu fungsi manajemen hendaknya benar-benar dihayati dan membudaya dalam diri pejabat dan dilaksanakan sebagai salah satu pembinaan terpadu, dari hasil motivasi diharapkan dapat memperbaiki kinerja pegawai dan akhirnya akan tercipta suasana aparatur yang berhasil guna dan berdaya guna dalam melaksanakan tugasnya dibidang masing-masing. Kinerja pegawai dapat menentukan pelaksanaan tugas organisasi tersebut dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dirasakan semakin kompleks.

Masalah kinerja pegawai pelaksana Ketertiban Umum (Tibum) dalam hal ini organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Cimahi yang kurang optimal, baik masalah produktivitas pegawai maupun kualitas layanan masih menunjukkan banyaknya permasalahan yang dihadapi terutama secara khusus berkaitan dengan kinerja pegawainya. Hal ini menurut pemikiran peneliti dapat menjadikan kepada rendahnya kualitas pegawai dalam melaksanakan proses penegakan perda Ketertiban Umum (Tibum) di Kota Cimahi.

Pemerintah daerah Kota Cimahi telah berkomitmen dengan penyelenggaraan ketertiban umum dengan menerbitkan Perda No. 8 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum di Kota Cimahi. Tetapi berdasarkan pengamatan lapangan atau pengamatan pendahuluan penulis, bahwa Kota Cimahi semakin kurang tertib, berarti perda tersebut dalam pelaksanaannya belum dijalankan dengan baik, sehingga menimbulkan pertanyaan apakah kebijakan tersebut telah dievaluasi dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan (penjajagan) awal di lapangan bahwa kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi rendah, hal ini terlihat dari indikator, sebagai berikut :

1. Produktivitas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi rendah. Contoh seharusnya tercapai target ketertiban umum sesuai Perda Nomor 8 Tahun 2009 seperti pedagang kaki lima tidak berjualan di sembarang tempat (lokasi khusus), tetapi pada kenyataannya pedagang informal memakai bagian jalan sehingga lalu lintas menjadi macet
2. Responsivitas rendah. Hal ini ditandai dari kepekaan terhadap kebutuhan masyarakat, seperti kenyamanan penduduk kota dalam berlalu lintas yang terbebas dari gangguan andong, becak, pedagang asongan, pengemis atau gelandangan serta pengamen.
3. Kualitas layanan rendah. Contoh terwujudnya kepuasan masyarakat atas tertib jalan yang nyaman, dalam arti setiap pejalan kaki berjalan di atas trotoar, tetapi kenyataannya pada ruas jalan tertentu trotoar dipakai berjualan oleh pedagang kaki lima.

Berikut ini dapat digambarkan dalam tabel, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Kinerja pegawai Pelaksana KetertibanUmum (Tibum) di Kota Cimahi Tahun 2017**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi Kinerja | Seharusnya | Kenyataan | Keterangan |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Produkti vitas | Tercapainya target ketertiban umum sesuai Perda Nomor 8 Tahun 2009, contoh: para pedagang informal tidak berjualan di sembarang tempat | Para pedagang informal memakai bagian jalan, kebebasan pemakai jalan, sehingga lalu lintas jalan macet. | Belum terdapat tempat usaha pedagang informal secara terpadu dan representatif |
| 2 | Responsivitas | Kepekaan organisasi pelaksana Ketertiban Umum terhadap kebutuhan masyarakat dalam mewujudkan kenyamanan penduduk kota dalam tertib jalan, yang dalam ruas  | Kurangnya kepekaan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dalam mewujudkan kenyamanan penduduk kota dalam tertib jalan, untuk ruas jalan tertentu andong, becak, pedagang asongan, pengemis atau gelandangan serta pengamen masih bebas  | * Belum terdapatnya tempat khusus untuk operasional kegiatan andong, becak, dan pedagang asongan.
* Belum terwujudnya alih profesi pengemis, gelandangan dan pengamen kepada
 |
|  |  | jalan tertentu terbebas dari gangguan andong, becak, pedagang asongan, pengemis atau gelandangan serta pengamen. | beroperasi atau berkeliaran. | profesi yang lebih layak. |
| 3 | Kualitas Layanan | Terwujudnya kepuasan masyarakat dalam tertib jalan yakni pada ruas jalan tertentu setiap pejalan kaki dapat menggunakan trotoar sebagai sarana pejalan kaki. | Pada ruas jalan tertentu sarana trotoar dipakai berjualan oleh pedagang kaki lima | Pada ruas jalan tertentu belum terwujudnya trotoar yang bebas dari pedagang informal |

*Sumber : Hasil Pengamatan dan Wawancara Penulis dengan Satpol PP dan Instansi yang terkait, 2017*

Berdasarkan uraian pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa rendahnva kinerja pegawai pelaksana Ketertiban Umum (Tibum) yang meliputi faktor: responsivitas, kualitas layanan, produktivitas, responsibilitas publik dan akuntabilitas publik (responsibilitas publik dan akuntabilitas publik relatif dapat berjalan), diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan evaluasi kebijakan publik.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan pembahasan dengan judul “Pengaruh Evaluasi Kebijakan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi (Studi Kasus tentang Penegakan Perda Ketertiban Umum (Tibum) oleh Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi”.

Alasan-alasan penentuan obyek pembahasan dan lokasi adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan kebijakan publik dalam hal ini yaitu peraturan daerah tentang Ketertiban Umum (Tibum) adalah masalah rumit karena berkaitan dengan hajat hidup orang banyak.
2. Obyek penelitian pada SKPD Satuan Polisi Pamong Praja yang mempunyai tugas pokok untuk melakukan pengawasan dan kepatuhan terhadap ketentuan Perda yang dalam hal ini adalah Perda Ketertiban Umum (Tibum), yang membutuhkan kebersamaan, keterikatan, keterpaduan dalam arti membutuhkan motivasi yang bermuara pada kinerja yang kuat dalam penyelenggaraannya.
3. Kota Cimahi dapat dikatakan sebagai kota jasa dan kota pendidikan, terutama pendidikan militer, dengan demikian penduduknya baik militer maupun non militer atau masyarakat umum memerlukan penanganan dalam aspek pelayanan publik yang cukup rumit.
	1. **Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas, pernyataan masalah (*problem statement*) dalam hal ini, yaitu kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi rendah. Hal ini diduga oleh lemahnya motivasi kerja dan belum dilakukannya mekanisme evaluasi kebijakan khususnya Perda Ketertiban Umum (Tibum) di Kota Cimahi. Dari permasalahan tersebut, dapat diidentifikasi pertanyaan-pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh evaluasi kebijakan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi?
2. Berapa besar pengaruh evaluasi kebijakan yang ditentukan oleh aspek-aspek: efektivitas (*effectiveness*), efisiensi(*efficiency*), kecukupan (*adequacy*), pemerataan (*equity*), responsivitas (*responsiveness*) dan ketepatan (*appropriatenees*) terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi?
3. Berapa besar pengaruh motivasi kerja pegawai yang diukur melalui prinsip upah yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi terhadap kinerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi?

**3. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan evaluasi kebijakan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

**4. Tujuan Penelitian**

1. Mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh evaluasi kebijakan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.
2. Mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh evaluasi kebijakan melalui aspek-aspek efektivitas (*effectiveness*), efisiensi(*efficiency*), kecukupan (*adequacy*), pemerataan (*equity*), responsivitas (*responsiveness*) dan ketepatan (*appropriatenees*) terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.
3. Mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja melalui prinsip upah yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

**5. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis. Hasil penelitian ini dapat mengembangkan khasanah ilmu administrasi publik, khususnya ilmu kebijakan publik yang berkaitan dengan evaluasi kebijakan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja orgranisasi.

2. Kegunaan Praktis. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi dalam memecahkan masalah efektivitas kinerja pegawai yang berkaitan dengan evaluasi kebijakan dan motivasi kerja.

**6. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan kajian empirik maupun kajian teoritik yang mengacu pada pendapat para ahli yang membahas variabel-variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Kajian empirik merupakan kajian penelitian sebelumnya yang memberikan dukungan terhadap penelitian yang akan dilakukan, sedangkan kajian teoritik merupakan kajian para ahli yang membahas variabel bebas dan terikat untuk membahas pendapat para ahli secara universal.

**6.1. Kajian Administrasi Publik**

Perkembangan administrasi publik mengalami perubahan dari waktu ke waktu sesuai dengan tuntutan kehidupan dan perkembangan kemajuan masyarakat yang dibarengi dengan perubahan paradigma berpikir, Kasim (1994:8) menyatakan bahwa:

**Perkembangan administrasi publik di suatu negara banyak dipengaruhi oleh dinamika masyarakatnya, di mana keinginan masyarakat tersalur melalui sistem politik, sehingga administrasi publik dapat merasakan tantangan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat yang selalu berubah.**

Administrasi publik (public administration) yang lebih dikenal di Indonesia dengan istilah administrasi negara, selanjutnya dalam tulisan ini akan disebut administrasi publik, merupakan salah satu aspek dari kegiatan pemerintahan. Administrasi publik merupakan salah satu bagian dari ilmu administrasi yang erat kaitannya dengan proses politik, terutama kaitannya dengan perumusan berbagai kebijakan negara, sehingga administrasi publik itu sudah dikenal sesuai dengan keberadaan sistem politik di suatu negara. Oleh karena itu Kasim (1994:8) menyatakan:

**Administrasi publik sangatlah berpengaruh tidak hanya terhadap tingkat perumusan kebijakan, melainkan pula terhadap** implementasi **kebijakan, karena memang administrasi publik berfungsi untuk mencapai tujuan program yang telah ditentukan oleh para pembuat kebijakan politik.**

Pemahaman di atas memperlihatkan bahwa, administrasi publik berdampak pada tingkat perumusan kebijakan, juga pada implementasi kebijakan karena administrasi publik memiliki tujuan program yang ditentukan oleh para perumus kebijakan negara. Selanjutnya Pfifner (1975: 4) menyatakan bahwa: “Public administration involves the implementation of public which has been determine by representative political bodies”. Dengan demikian tampak bahwa administrasi publik mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan pemerintah, karenanya merupakan sebagian dari proses politik. Hal ini bisa dipahami, karena berdasarkan perkembangan paradigma administrasi pada dasamya administrasi publik itu berasal dari ilmu politik yang ditujukan agar proses kegiatan kenegaraan dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

Administrasi publik telah dipandang sebagai bagian yang sama pentingnya dengan fungsi pelaksanaan kebijakan negara (public policy implementation). Birokrasi pemerintah telah menjadi wadah perumusan kebijakan negara dan penentu utama ke mana negara itu akan dituju. Pendapat tersebut didukung oleh Gordon dalam Henry terjemahan Lontoh (1993: 21-22) yang menyatakan:

**Birokrasi pemerintah semakin dituntut untuk menerapkan unsur-unsur efisiensi agar penggunaan sumber daya berlangsung secara optimal di sektor publik. Selain itu, dituntut adanya keahlian administratif sehingga dapat diwujudkan pemerintahan yang eftsien atau dengan perkataan lain, pejabat dalam administrasi pemerintah dapat ditingkatkan menjadi lebih profesional.**

Berdasaskan pendapat di atas, sebaiknya birokrasi pemerintah melakukan tindakan efisien dalam penggunaan perangkat lunak maupun perangkat keras dan juga menempatkan orang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Menurut Gordon dalam Henry terjemahan Lontoh (1993: 6) menyatakan bahwa ciri dari:

**Administrasi publik tercermin dari definisi dan individu yang bertindak sesuai dengan peranan dan jabatan sehubungan dengan pelaksanaan peraturan perundangan yang dikeluarkan oleh lembaga legislatif, eksekutif dan peradilan.**

Pendapat tersebut secara implisit menganggap bahwa administrasi publik terlibat dalam seluruh proses kebijakan publik. Lebih jauh Gordon dalam Kasim (1994: 12) menyatakan pemahanan mengenai peran administrasi publik sebagai berikut:

**Administrasi publik mempunyai peranan yang lebih besar dan lebih banyak terlibat dalam perumusan kebijakan, implementasi dan evaluasi kebijakan. Hal tersebut telah mempengaruhi perkembangan llmu administrasi publik yang ruang lingkupnya mulai mencakup analisis dan perumusan** kebijakan (***policy analysis and formulation*),** pelaksanaan dan **pengendalian pelaksanaan (**policy implementation) **serta Pengawasan Melekat dan penilaian hasil kebijakan tersebut** (policy evaluation).

Administrasi publik pada dasamya tercermin dari tindakan individu sesuai dengan peranan dan jabatan yang diimplementasikan melalui peraturan perundangan yang dikeluarkan oleh lembaga negara baik legislatif, eksekutif dan peradilan negara yang berlaku pada suatu negara yang mengeluarkan peraturan dan perundangan tersebut. Selanjutnya Suradinata (1993: 34) menyatakan bahwa:

**Perkembangan lebih lanjut dari suatu administrasi publik sangat berkaitan erat dengan struktur birokrasi pemerintah** (the government's bureaucracy structure), **yaitu sebagai pengaturan organisasi dan konsep-konsep dalam ilmu politik. Bahkan sekarang, seiring dengan terjadinya fenomena baru berupa perubahan-perubahan peran birokrasi ke arah paradigma baru, memandang birokrasi sebagai organisasi pemerintahan yang tidak lagi semata-mata hanya melakukan tugas-tugas pemenuhan akan barang-barang publik** (public goods) **tetapi juga melakukan dorongan dan motivator bagi tumbuh kembangnya peran serta masyarakat.**

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa pendekatan administrasi publik Indonesia berhubungan dengan peranan birokrasi pemerintah, baik pada tingkat pusat maupun tingkat daerah. Pengaruh perilaku aparatur dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan publik akan mewarnai budaya organisasi birokrasi yang pada gilirannya akan berpengaruh pada tingkat kinerja birokrasi dalam sistem administrasi publik secara keseluruhan.

Pendekatan administrasi publik sebagaimana diuraikan di atas, sangat berhubungan dengan aparatur pemerintah sebagai pembuat kebijakan publik. Hal ini dinyatakan oleh Wahab (1997: 41) yang menyebutkan bahwa:

**Pembuat kebijakan publik adalah para pejabat-pejabat publik, termasuk para pegawai senior pemerintah** (public bureaucrats) **yang tugasnya tidak lain adalah untuk memikirkan dan memberikan pelayanan demi kebaikan umum** (public good).

Pemahaman di atas, tampak bahwa pembuat kebijakan publik itu terdiri dari para pejabat publik yang bertugas menjadi pemikir guna memberikan pelayanan umum. Selanjutnya Wahab (1997: 48) yang mengutip dari Fisterbuch membagi kebijakan publik ke dalam lima unsur sebagai berikut:

1. **Keamanan** (security).
2. **Hukum dan ketertiban umum** (law and order).
3. **Keadilan** (justice).
4. **Kebebasan** (liberty).
5. **Kesejahteraan** (welfare).

Penyelenggaraan berbagai kegiatan di atas, pada dasarnya merupakan kegiatan administrasi publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pemerintah. Adanya kesejajaran fungsi antara politik dan administrasi dalam praktek kenegaraan, menjadikan politik mempunyai hubungan yang erat sekali dengan administrasi telah membantah pendapat yang mendikotomikan antara politik dan administrasi.

**6.2. Kajian Kebijakan Publik**

Kebijakan publik merupakan rangkaian kegiatan yang ditetapkan untuk mengatasi persoalan *(*problem) yang bersifat umum. Karena kebijakan berkaitan dengan kepentingan umum, maka kebijakan bersifat memaksa agar tujuan dari kebijakan tersebut tercapai. Kebijakan publik menurut Raksasatya dalam Islamy (2001:17) adalah “sebagai suatu taktik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai tujuan”. Serta lebih lanjut bahwa suatu kebijakan memuat tiga elemen, yaitu :

1. **Identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai**
2. **Taktik atau strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.**
3. **Penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik atau strategi**

Pendapat di atas memberikan gambaran bahwa kebijakan itu perlu memperhatikan tujuan dari berbagai strategi dan taktik agar dapat terlaksana dengan optimal.

Secara harfiah ilmu kebijakan menurut Jones (1994:50) “adalah terjemahan langsung dari kata policy science”. Penulis besar ilmu ini seperti Dunn et. al (1998:56) “menggunakan istilah public policy atau public policy analysis dalam definisi yang tidak jauh berbeda”. Istilah kebijakan dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari policy, kemudian biasa disebut keputusan pemerintah. Jones (1994:7) menyebutkan "**a course of action intended to accomplish some end**". Menurut pendapat peneliti bahwa suatu tindakan yang diperuntukkan beberapa penyelesaian”. Dye (2002:11) menyebutkan : "**whatever government choose to do or not to do**". Menurut pendapat peneliti artinya apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Jones cenderung memilih definisi yang diajukan Eulau et. al dalam Danim (1991:47), mengemukakan bahwa : “Kebijakan adalah keputusan tetap yang didirikan oleh konsistensi dan pengulangan tingkah laku dan mereka yang mematuhi keputusan tersebut”.

Thoha (1998:54) sebagai orang pertama yang menggambarkan “ide public policy, memberikan perhatian terhadap sifat eksperimen dari cara mengukur kebijakan (policy), yang menggambarkan pula bagaimana rencana-rencana tindakan harus dipilih dari alternatif-alternatif dan bagaimana mengamati akibat-akibat yang dapat dipergunakan sebagai uji coba suatu keputusan yang tepat”. Thoha (1998:52) menyatakan bahwa:

**Banyak orang memberikan penafsiran bahwa *public policy* adalah hasil dari suatu pemerintahan, sedangkan administrasi publik adalah sarana mempengaruhi terjadinya hasil-hasil tersebut, sehingga public policy lebih diartikan sebagai apa yang dikerjakan oleh pemerintah dibandingkan dari pada bagaimana proses hasil-hasil itu dibuat.**

Pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa kebijakan adalah sebuah usaha atau keputusan yang tetap yang meliputi tingkah laku atau tindakan. Maka Islamy (2001:18) mengemukakan bahwa : “Kebijakan tidak hanya meliputi tindakan pemerintah tetapi juga hal-hal yang tidak dilakukan”. Lebih lanjut Islamy (2001:18) mengemukakan 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. Di samping itu sesuatu yang dilaksanakan pemerintah pun termasuk kebijakan negara. Hal ini disebabkan karena sesuatu yang tidak dilakukan oleh pemerintah akan mempunyai pengaruh (dampak) yang sama besarnya dengan suatu yang dilakukan oleh pemerintah.**

Kebijakan dalam arti luas, tidak hanya meliputi keinginan nyata tetapi juga tidak nyata. Walaupun Dye mengemukakan bahwa sesuatu tidak dilakukan oleh pemerintah, namun kenyataannya sangat sulit untuk menentukan kebijakan pemerintah yang nyata dan tidak nyata. Penggunaan istilah antara kebijakan dengan keputusan pemerintah, telah mendapatkan penerimaan 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.

Para ahli masih berbeda pendapat mengenai perbedaan kebijakan (policy) dengan keputusan (decision), diantaranya oleh Islamy (2001:24) bahwa :

**Pembentukan kebijakan atau policy formulation sering pula disebut sebagai *policy making* dan ini berbeda dengan pengambilan keputusan (decision making) lebih lanjut dikatakan bahwa pengambilan keputusan adalah pengambilan pilihan suatu alternatif dari berbagai alternatif. Sedangkan pembuatan kebijakan meliputi banyak pengambilan keputusan.**

Perbedaan tersebut memberikan pemaknaan yang spesifik antara pembentukan kebijakan dengan pengambilan keputusan. Pendapat lain yang tidak membedakan antara kebijakan dan keputusan dikemukakan oleh Nigro dan Nigro (1983:95) bahwa:

**No absolute distinction can be made, because every policy determination is a decision politics, however establish courses of action that guide the numerous decision made in implementing the objective chosen.**

Pendapat tersebut di atas menurut peneliti bahwa tidak ada perbedaan mutlak yang dapat dibuat antara pembuatan keputusan dan pembuatan kebijakan, karena arah penentuan kebijakan adalah merupakan suatu keputusan.

Pendapat di atas berbeda dengan pendapat sebelumnya, dalam hal ini nampak bahwa pembuatan keputusan dan pembuatan kebijakan itu samaa. Wahab (2002:18) menyatakan bahwa: “pengambilan keputusan adalah merupakan pemilihan alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang tersedia, sedangkan pembuatan kebijakan merupakan tindakan yang berpola, dilakukan sepanjang waktu dan melibatkan banyak keputusan, antara lain keputusan rutin, ada pula yang tidak rutin”. Jones dalam Wahab (2002:49), menyatakan istilah resmi yang dipakai sehubungan dengan pembuatan kebijakan publik, yaitu :

**Legislasi, hukum anggaran, pemerintah-pemerintah eksekutif, peraturan-peraturan serta opini-opini yang absah, istilah-istilah tersebut sering diasumsikan sebagai kebijakan, tetapi bagaimanapun untuk maksud dan tujuan kita hal-hal seperti itu secara praktis adalah unsur-unsur formal atau ekspresi legal dari program- program dan keputusan-keputusan.**

Istilah kebijakan lebih sering dan secara luas dipergunakan dalam kaitannya dengan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan pemerintah, serta perilaku negara pada umumnya. Dalam kaitan inilah, maka mudah dipahami, apabila kebijakan publik itu acapkali diberikan makna sebagai tindakan politik.

Berdasarkan pandangan di atas, maka secara umum dapat dikatakan bahwa kebijakan publik merupakan serangkaian keputusan yang dibuat oleh pejabat atau beberapa pejabat yang berwenang dalam mana saling berkaitan satu sama lain yang dijadikan dasar atau acuan bagi suatu institusi atau seseorang dalam melaksanakan eksistensi untuk mencapai tujuan tertentu dalam rangka menjalankan pemerintahan.

**6.3. Kajian Evaluasi Kebijakan Publik**

Secara umum evaluasi kebijakan menurut Anderson (1975:151) dapat didefinisikan sebagai: "The appraisal or assessment of policy, including its content implementation and impact". Berdasarkan pendapat tersebut, evaluasi kebijakan merupakan suatu kegiatan yang menyangkut penilaian atau menguji sebuah kebijakan termasuk isi, implementasi dan dampak dari kebijakan tersebut. Pandangan ini menunjukkan bahwa evaluasi kebijakan merupakan suatu kegiatan yang bersifat fungsional, dalam arti bahwa evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir melainkan pada seluruh proses kebijakan, sehingga evaluasi kebijakan akan meliputi perumusan masalah-masalah kebijakan, program program yang diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi maupun tahap dampak kebijakan. Sebagai kegiatan yang bersifat fungsional, evaluasi kebijakan Anderson (1975:152) sama pentingnya dengan kebijakan itu sendiri.

Adapun Jones (1984:199) memberikan definisi evaluasi kebijakan sebagai :

"Evaluation is an activity designed to judge the merits of government programs which varies significantly in the specification of object**,** the techniques of measurement, the method of analysis and the forms of recomendation".

Pemahaman evaluasi kebijakan berdasarkan pandangan tersebut menunjukkan bahwa evaluasi kebijakan merupakan suatu aktivitas yang dirancang untuk menilai manfaat dari suatu kebijakan atau program program pemerintah yang mencakup sub-sub kegiatan seperti: spesifikasi objeknya, teknik pengukurannya, metode analisisnya serta rekomendasi yang dihasilkannya. Pandangan diatas menyatakan bahwa evaluasi kebijakan adalah sebuah kegiatan yang sengaja dilakukan untuk menguji kualitas beberapa jenis program pemerintah yang penting, yang mana kegiatan tersebut diantaranya adalah melihat kondisi obyek program, perencanaan teknik pengukuran dan metode analisis yang digunakan serta format usulan setelah evaluasi dilaksanakan.

Spesifikasi merupakan aktivitas yang sangat penting diantara kegiatan lainnya dalam evaluasi kebijakan, bahkan merupakan "trigger activity" mengingat didalamnya terkandung upaya untuk mengidentifikasikan tujuan atau kriteria-kriteria melalui mana program kebijakan tersebut akan dievaluasi sebagaimana dikemukakan Jones (1984:199) bahwa : "Evaluation refers to the identification of the goals or criteria by which a program or process is to be evaluated”. Dari sudut teknik pengukurannya, evaluasi merupakan cara-cara untuk menilai program-program pemerintah mulai dari teknik yang bersifat impresionistis (kesan-kesan observatif) sampai dengan teknik yang ilmiah dan sistematis dengan segala macam pedoman yang canggih. Adapun dari sudut metode analisisnya yaitu bagaimana menggunakan informasi yang telah terkumpul dalam rangka menunjukkan hasil akhir (kesimpulan) dari kegiatan menilai program pemerintah tersebut, apakan program-program tersebut efektif atau tidak, memberikan dampak positif yang lebih besar dari dampak negatifnya atau sebaliknya.

Selanjutnya Dunn (1994:341) menyatakan bahwa evaluasi kebijakan memegang sejumlah fungsi utama dalam analisis kebijakan, yaitu:

**"First and most important, evaluation provides reliable and valid information about policy performance, that is the extent to which needs, values and opportunities have been realized through public action. Second, evaluation contributes to the clarification and critique of values that underlie the selection of goals and objectives.**

**Third, evaluation may contribute to the application of other policy analytic methods, including problem structuring and recommendation".**

Berdasarkan pendapat diatas, fungsi pertama dan paling penting dari evaluasi kebijakan adalah memberikan informasi, yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan yakni seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dicapai melalui tindakan publik dengan mengungkapkan seberapa jauh tujuan tertentu dan target-target tertentu telah dicapai. Fungsi selanjutnya adalah memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target menyangkut kepantasan tujuan dan target dalam hubungan dengan masalah yang dituju. Fungsi terakhir, evaluasi memberi sumbangan pada aplikasi metode analisis kebijakan lainnnya termasuk perumusan masalah dan rekomendasi. Informasi tentang tidak memadainya kinerja kebijakan dapat memberikan sumbangan pada perumusan ulang masalah kebijakan, misalnya dengan menunjukkan bahwa tujuan dan target perlu didefinisikan ulang. Evaluasi dapat pula menyumbang pada definisi alternatif kebijakan baru atau revisi kebijakan dengan menunjukkan bahwa alternatif kebijakan yang diunggulkan sebelumnya perlu dihapus dan diganti dengan kebijakan yang lainnnya.

Dalam memahami kegiatan evaluasi digambarkan oleh Reeken (1980:188):

**"Evaluation can be invoked for a variety of purposes, not only as a means of improving programs, sometimes evaluation is undertaken to justify or endorse an ongoing program and sometimes to investigate or audit the program in order to lay blame for failure, abolish it, change its leadership, or curtail its activities**

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kegiatan evaluasi dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan, tidak hanya sebagai alat untuk memperbaiki program, evaluasi dapat dilakukan untuk membenarkan atau menguatkan suatu program secara berkelanjutan, menyelidiki atau audit program dalam rangka menilai kelemahan dan kegagalan, menghilangkannya, merubah kepemimpin atau membatasi aktivitasnya.

Selanjutnya Dunn terjemahan Wibawa (2003:610) mengemukakan beberapa indikator evaluasi kebijakan sebagaimana digambarkan dalam Tabel berikut:

Tabel 2.2 Indikator Evaluasi Kebijakan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tipe Kriteria | Pertanyaan | **Ilustrasi** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. Efektivitas
 | Apakah hasil yang diinginkan telah dicapai? | Unit pelayanan |
| 1. Efesiensi
 | Seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan?. | Unit biaya Manfaat bersih Rasio biaya-manfaat |
| 1. Kecukupan
 | Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah? | Biaya tetap Efektivitas tetap |
| 1. Pemerataan
 | Apakah biaya dan manfaat disitribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok yang berbeda? | Kriteria Pareto Kriteria kaldor-Hicks Kriteria Rawls |
| 1. Responsivitas
 | Apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok tertentu? | Konsistensi dengan survei warganegara |
| 1. Ketepatan
 | Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai? | Program publik harus merata dan efesien |

*Sumber : Dunn terjemahan Wibawa, 2003*

Berdasarkan pendapat tersebut, maka untuk mengukur evaluasi kebijakan dilakukan melalui indikator-indikator: efektivitas dengan mengkaji apakah hasil telah dicapai atau belum, efesisensi dengan menganalisis berbagai upaya dalam mencapai tujuan, kecukupan dengan melihat sejauhmana pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah, pemerataan dengan mengukur apakah biaya dan manfaat didistribusikan dengan merata, responsivitas menyoroti apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok tertentu dan ketepatan dengan mengkaji apakah yang diinginkan berguna atau bernilai, untuk itu dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efesiensi

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih beorientasi kepada batasan, sedangkan masalah penggunaan masukan kurang mendapat perhatian. Oleh sebab itu Sedarmayanti (2002:105) mengemukakan: "Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja maksimal dalam arti pencapaian target yang sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu".

Berdasarkan pendapat di atas maka efektivitas merupakan optimalisasi terhadap pekerjaan dalam pencapaian tujuan atau target yang diinginkan dengan memperhatikan aspek kualitas, kuantitas dan waktu yang diperlukan.

Dharma (2003:46) mengemukakan beberapa tahap agar pekerjaan dapat efektif harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. **Standar waktu.**

**Standar waktu merupakan pengukuran ketepatan waktu untuk jenis khusus pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.**

1. **Jumlah hasil kerja.**

**Jumlah hasil kerja merupakan pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.**

1. **Mutu hasil kerja.**

**Mutu atau kualitas merupakan pengukuran kuantitatif keluaran mencerminkan pengukuran ketidakpuasan yaitu seberapa baik kejelasan hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.**

Pendapat di atas menggariskan bahwa, keefektifan sebuah pekerjaan dapat dilihat dari standar waktu, jumlah hasil kerja, dan mutu hasil kerja. Penekanan pendapat dimaksud terletak pada ukuran hasil pekerjaan.

Siagian (1993:32-35) mengemukakan pengukuran suatu pekerjaan agar efektif harus melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. **Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.**
2. **Kejelasan strategi untuk mencapai tujuan.**
3. **Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap.**
4. **Perencanaan yang matang.**
5. **Penyusunan program yang tepat.**
6. **Tersedianya sarana dan prasarana kerja.**

**7. Pelaksanaan efektif dan efesien.**

**8. Sistem kepegawaian dan pengendalian yang mendidik.**

Pendapat di atas mengemukakan bahwa suatu pekerjaan akan efektif apabila menempuh tahapan berupa kejelasan tujuan dan kejelasan strategi pencapaiannya, perumusan kebijakan dan analisis yang mantap, kematangan perencanaan dan program yang tepat, dukungan sarana dan prasarana, pelaksanaan yang efektif dan efesien, sistem pengaturan personil dan pengendalian yang edukatif.

1. Kecukupan **(adequacy)** dan Kesamaan **(equity)**

Dunn terjemahan Wibawa (2003:610) mengatakan, "Kecukupan (adequacy) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. Kriteria kecukupan menekankan pada kuatnya hubungan antara altematif kebijakan dan hasil yang diharapkan".

Berkaitan dengan pendapat di atas, maka kecukupan merujuk pada kuatnya korelasi antara sejumlah pilihan-pilihan kebijakan dengan hasil yang dicapai. Karena itu, Abidin (2012:17) mengemukakan bahwa, cukup (adequacy) diukur dengan:

**Apakah suatu kebijakan dapat mencapai hasil yang diharapkan dengan sumber daya yang ada. Kriteria cukup berkaitan dengan variasi antara sumber daya dan tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut : Pertama, Pencapaian sasaran tertentu dengan biaya tertentu; Kedua, Pencapaian salah satu di antara banyak sasaran dengan biaya tetap; Ketiga, Pencapaian tujuan tertentu dengan biaya yang dapat berubah; dan Keempat, Pencapaian salah satu di antara banyak sasaran dengan biaya yang dapat berubah.**

Pandangan Abidin di atas kecukupan merupakan hasil yang dicapai sesuai dengan harapan melalui variasi sumber daya dan tujuan yang mencakup biaya tertentu, pencapaian sasaran tertentu dengan biaya konstan, pencapaian tujuan tertentu dengan biaya berubah dan capaian salah satu di antara banyak sasaran dengan biaya yang dapat berubah.

Berkaitan dengan kesamaan (equity), Dunn terjemahan Wibawa (2003:610) menjelaskan, bahwa:

**Kesamaan (equity)** **erat hubungannya dengan rasionalitas legal dan sosial yang menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada perataan adalah kebijakan yang akibatnya (misalnya unit pelayanan atau manfaat moneter) atau usaha (misalnya biaya moneter) secara adil didistribusikan. Kebijakan yang dirancang untuk mendistribusikan pendataan, kesempatan pendidikan atau pelayanan publik kadang-kadang direkomendasikan atas dasar kriteria kesamaan. Kriteria kesamaan erat kaitannya dengan konsepsi yang saling bersaing yaitu keadilan atau kewajaran dan terhadap konflik etis sekitar dasar yang memadai untuk mendistribusikan risorsis dalam masyarakat.**

Berdasarkan pendapat di atas kesamaan berkaitan erat dengan rasionalitas berdasarkan hal-hal normatif dan pandangan sosial terhadap distribusi akibat dan usaha yang berbeda pada masyarakat. Karena itu kesamaan adalah pemberian sesuatu atau prestasi kepada seseorang atau komunitas atau masyarakat sesuai dengan perbuatan atau jerih payahnya.

1. **Responsivitas** (Responsiveness) **dan Ketepatan** (Appropriateness)

Dunn terjemahan Wibawa (2003:610) mengartikan responsivitas atau responsiveness sebagai berikut:

**Responsivitas** (responsiveness) **berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, prefensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Kriteria responsivitas adalah penting karena analisis yang dapat memuaskan semua kriteria lainnya, efektivitas, efesiensi, kecukupan, kesamaan masih gagal jika belum menanggapi kebutuhan aktual dari kelompok yang sepertinya diuntungkan dari adanya suatu kebijakan.**

Pendapat di atas melihat responsivitas dalam konteks kebijakan sebagai sebuah tanggapan terhadap kepuasan publik terhadap kebijakan yang diambil oleh pejabat publik. Apakah kebijakan yang diambil tersebut mampu memenuhi harapan aktual bukan hanya pada aspek responsivitas namun juga memenuhi harapan aspek lain seperti efektivitas, efesiensi, kecukupan dan kesamaan.

Abidin (2012:36) mengartikan responsiveness dengan terjawab. Selanjutnya Abidin mengemukakan:

Responsiveness **(terjawab) dimaksudkan bahwa strategi kebijakan tersebut dapat memenuhi kebutuhan suatu golongan atau suatu masalah tertentu dalam masyarakat. Sebagai contoh, kebijakan pembangunan desa tertinggal melalui Inpres Desa Tertinggal (IDT) diharapkan dapat menjawab permasalahan yang dihadapi oleh golongan masyarakat yang berada di bawah garis kemiskinan dalam suatu masyarakat di daerah tertentu. Masalah tersebut mungkin berbeda di antara satu daerah tertinggal dengan daerah tertinggal lain, sehingga strategi pengelolaan IDT juga perlu dibuat secara fleksibel agar dapat dikelola dengan bervariasi.**

Pendapat Abidin di atas melihat bahwa responsiveness merupakan langkah tepat untuk menjawab atau merespon persoalan publik, sehingga kebijakan yang diambil merupakan upaya dalam mengatasi hambatan yang timbul.

Berkaitan dengan dimensi ketepatan (appropriateness) Dunn (2003:610) menjelaskan sebagai berikut:

**Ketepatan** (appropriateness) **berkaitan dengan kriteria ketepatan secara dekat yang berhubungan dengan rasionalitas substantif, karena pertanyaan tentang ketepatan kebijakan yang tidak berkenaan dengan satuan kriteria individu tetapi dua atau lebih kriteria secara bersama-sama. Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan-tujuan program dan kepada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan tersebut.**

Pendapat Dunn di atas menurut peneliti, bahwa ketepatan merupakan bagian dari langkah yang tepat untuk mengatasi keinginan publik, sehingga langkah tersebut sebagai solusi penyelesaiannya.

Abidin (2012:37) mengemukakan bahwa:

Appropriateness **(tepat) dalam konteks ini sangat luas. Oleh karena itu ukuran ini merupakan ukuran kombinasi di antara kriteria-kriteria sebelumnya. Kriteria ini menjadi pengimbang terhadap penggunaan sesuatu atau beberapa kriteria tanpa memedulikan atau mengabaikan kriteria tertentu.**

**6.4. Kajian Motivasi Kerja**

Setelah menjelaskan evaluasi kebijakan dari para ahli di atas, selanjutnya dikemukakan konsep motivasi kerja. Dalam sebuah organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Pemberian motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dengan ikhlas untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, untuk itu Siagian (2001:128) mengemukakan tentang prinsip-prinsip motivasinya sebagai berikut :

1. **Upah layak. Soal pengupahan dan penggajian, upah atau gaji merupakan imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan.**
2. **Kesempatan untuk maju. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satu kebutuhan nyata seseorang ialah memuaskan kebutuhan maju dalam karier, sukar membayangkan adanya pekerja yang merasa puas bila berada pada tangga karir yang sama sejak mulai masuk sampai pensiun. Seorang juru tik menginginkan memperoleh promosi, bukan hanya pangkat tapi juga jabatan misal sebagai supervisor juru tik.**
3. **Pengakuan sebagai individu. Adanya sistem umpan balik yang memberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan bagaimana pandangan atasannya tentang kemampuan menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan demikian ia mengetahui apakah prestasi kerjanya sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi. Dengan demikian pekerja dapat mengetahui kelemahan individunya untuk diatasi dan diperbaiki di masa mendatang.**
4. **Keamanan kerja. Seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup penerangan lampu memadai, kebersihan tempat pekerjaan, suara yang dapat dikendalikan sehingga dapat mewujudkan keamanan kerja.**
5. **Tempat kerja yang baik. Meskipun bahwa efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja tergantung pada unsur manusia dalam organisasi, tetap diperlukan kondisi kerja yang baik atau mendukung. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak, tingkat keterampilan yang tinggipun tidak akan banyak artinya apabila tidak didukung oleh tempat kerja yang baik atau memadai.**
6. **Penerimaan oleh kelompok. Manusia tidak bisa hidup sendiri. Dalam kehidupan organisasional, seseorang harus melakukan interaksi dengan orang lain dalam kelompok atau rekan sekerjanya, atasannya maupun bawahannya. Keharusan melakukan interaksi karena adanya saling ketergantungan, keterikatan antara satu tugas dengan tugas lain. Keberhasilan ditentukan oleh interaksi orang-orang yang terdapat dalam suatu kelompok kerja. Itu sebabnya penerimaan antar rekan kerja dalam kelompok merupakan keharusan yang tidak mungkin dielakkan.**
7. **Perlakuan yang wajar. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha mencapai tujuan, dengan perlakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Dalam kehidupan organisasional, seseorang akan merasa diperlakukan secara wajar apabila karya-karyanya atau hasil kerjanya mendapat perhatian dari atasannya.**
8. **Pengakuan atas prestasi. Dalam kehidupan organisasional, hal-hal yang berkaitan dengan pengakuan prestasi merupakan bentuk penghargaan pimpinan kepada bawahan atas prestasi yang dicapai seperti seorang pemimpin memberikan pujian kepada bawahannya yang melaksanakan tugas dengan baik. Sehingga dengan demikian, bawahan tersebut akan lebih mempunyai rasa tanggung jawab yang semakin besar untuk menunaikan kewajibannya yang tercermin dalam berbagai bentuk seperti produktivitas yang tinggi.**

Prinsip-prinsip tersebut di atas peneliti memberikan pemaknaan bahwa motivasi bertujuan memberikan penghargaan dalam pelaksanaan tugas dengan baik terhadap karyawan atau pegawai dengan memperhatikan kebutuhan dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Motivasi dimaksudkan tidak lain adaiah untuk memberikan dorongan dalam bekerja sehingga dapat diperoleh kinerja yang tinggi dengan harapan tujuan organiassi tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Usaha yang dilakukan untuk menumbuhkan motivasi pegawai diarahkan pada suatu pencapaian tujuan organisasi tersebut, alasannya adalah karena manusia selalu mempunyai kebutuhan-kebutuhan, dan pemenuhan terhadap kebutuhannya itu mendasari tindakan-tindakan individu dalam organisasi. Jadi motivasi merupakan daya dorong atau kehendak batin untuk melakukan sesuatu yang mengarah pada sasaran. Atas dasar itulah seseorang mau bekerja dan berperilaku sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, oleh karena itu diperlukan seorang pimpinan organisasi yang mampu memotivasi kepada bawahannya agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Hakekat pemberian motivasi ini memperhatikan tujuan dan kebutuhan dari masing-masing orang yang bekerja menentukan motif dari pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.

**6.5. Kajian Kinerja Pegawai**

Suatu sistem sosial atau sistem kerjasama manusia yang disebut dengan istilah: organisasi apakah jenis organisasi publik, private, sosial maupun jenis organisasi lainnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan itu dapat bersifat orientasi profit, pelayanan publik dan sifat orientasi lain. Untuk mencapai tujuan itu organisasi menetapkan target-target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja/ prestasi kerja/ kinerja atau *performance*.

Mahsum (2009:25) menyampaikan bahwa “kinerja (*performance*) berkaitan dengan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”. Memperhatikan pendapat di atas, dengan jelas bahwa suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi, tingkat pencapaiannya (tercapai atau tidak) adalah merupakan gambaran dari suatu kinerja (*performance*) yang ada.

Selanjutnya, Bernadin dan Russel pada Ruky (2006:15) memberi pandangan tentang *performance* sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”* (Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Jadi dengan demikian kalau memperhatikan pendapat di atas bahwa prestasi merupakan catatan dari hasil pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan dan kurun waktu tertentu.

Kemudian Wibowo (2009:2) memberikan pandangan lebih luas bahwa ”*performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Untuk mencapai kinerja memerlukan masukan-masukan atau sumber-sumber daya yang mencukupi. Oleh karena itu, berdasarkan tiga pandangan di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang diproduksikan dari suatu program atau kegiatan tertentu dengan menggunakan sumber-sumber daya (orang, uang, bahan, alat, dan lain-lain) dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja juga bisa dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap penggunaan sumber-sumber daya (*resources*) tertentu yang disebut sebagai masukan (*input)*. *Conversion* adalah proses perubahan/pengolahan *input* menjadi *output*. *Output* kemudian didistribusikan kepada konsumen. Umpan balik (*feed back*) merupakan komentar dari konsumen atas *output* yang didistribusikan, sehingga proses tersebut merupakan siklus atau sistem.

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara seluruh anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Proses yang terjadi dalam organisasi yaitu berfungsinya manajemen melalui pelaksanaan fungsi: *Planning, Organizing, Actuating* dan *Controlling* disingkat dengan (POAC).

Selain kondisi internal tersebut, kondisi-kondisi eksternal organisasi juga mempunyai peran yang besar dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Bryson (1995) dalam Keban (2001) bahwa penilaian terhadap faktor-faktor kondisi eksternal tersebut dapat dilakukan dalam analisis:

1. **Kencenderungan politik, ekonomi, sosial, teknologi, fisik, dan pendidikan; (b) peranan yang dimainkan oleh pihak-pihak yang dapat diajak bekerja sama (*collaborators*) dan pihak-pihak yang dapat menjadi kompetitor, seperti swasta, dan lembaga-lembaga lain; dan (c) dukungan pihak-pihak yang menjadi sumber *resources* seperti para pembayar pajak, asuransi, dan sebagainya.**

Sehubungan dengan pendapat penulis di atas, dapat dikemukakan bahwa faktor perubahan lingkungan apakah sebagai produsen, konsumen maupun sebagai pihak yang berperan dalam bidang sosial, budaya dan bidang ekonomi, perlu mendapat perhatian organisasi, agar cepat mengubah strateginya sesuai dengan perubahan lingkungan agar supaya organisasi mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

Pengukuran kinerja organisasi harus dilihat pada tujuan atau alasan permulaan dibentuknya suatu organisasi. Misalnya, untuk sebuah organisasi privat/swasta yang bertujuan untuk memproduksi barang untuk memperoleh keuntungan, maka ukuran kinerjanya adalah seberapa besar organisasi tersebut mampu memproduksi barang dan seberapa besar menghasilkan keuntungan (*profit*). Pengukuran kinerja organisasi sektor publik, sulit ditemukan alat ukur yang sesuai, karena tujuan organisasi sektor publik bukan orientasi keuntungan dan bersifat sangat kompleks. Bila dikaji dari tujuan dan misi utama kehadiran organisasi sektor publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik, kelihatannya sederhana ukuran kinerja organisasi tersebut, namun kenyataannya tidaklah demikian, karena hingga kini belum ditemukan kesepakatan tentang ukuran kinerja organisasi sektor publik. Fungsi pelayanan pada sektor publik sangat kompleks dibandingkan dengan sektor *private*, karena itu standar keberhasilan sektor publik tidak mudah ditentukan. Sehubungan dengan itu Mahsum (2009:25) mengatakan bahwa:

**Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.**

Untuk itu terkait pendapat di atas, maka organisasi atau kelompok harus menetapkan terlebih dahulu kriteria keberhasilan yang esensinya berkaitan dengan tujuan, dan target yang hendak dicapai sebagai alat ukurnya.

Dwiyanto, dkk (2008:50-51), mengemukakan lima dimensi untuk mengukur kinerja organisasi sektor publik yaitu:

1. **Produktivitas**
2. **Kualitas Layanan**
3. **Responsivitas**
4. **Responsibilitas**
5. **Akuntabilitas**

Produktivitas menyangkut tingkat pencapaian produk birokrasi pemerintah, kualitas layanan memperhatikan kepuasan masyarakat, responsivitas menyangkut kepekaan birokrasi pemerintah terhadap kebutuhan masyarakat, responsibilitas menyangkut pembuatan laporan pertanggungjawaban sedangkan akuntabilitas tentang kesediaan birokrasi pemerintah untuk menerangkan keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Dimensi-dimensi kinerja organisasi yang terpilih dalam penelitian ini adalah dimensi-dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Dwiyanto, dengan alasan bahwa faktor-faktor yang dikemukakannya untuk pengukuran kinerja birokrasi publik dinilai lebih operasional dan lebih tepat digunakan pada sektor publik (pemerintah). Dengan demikian definisi konsep kinerja organisasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan hasil kerja organisasi yang diperoleh dengan menggunakan sumber-sumber daya dalam jangka waktu tertentu untuk dinikmati oleh publik, yang meliputi dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

**7. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir yang akan diuraikan pada bagian ini difokuskan dalam menentukan tujuan dan arah penelitian serta untuk memilih referensi yang relevan dan spesifik dengan masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini peneliti akan menyusun konsep dari teori-teori yang ada sebagai dasar pemikiran untuk menjelaskan struktur hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan konstelasi evaluasi kebijakan dan motivasi kerja serta kinerja.

Sebelum diuraikan tentang teori yang berkaitan dengan evaluasi kebijakan dan motivasi kerja serta kinerja organisasi secara sistematis dikemukakan konteks berpikir teori bahwa ketiga variabel di atas merupakan konteks teori dari kajian ilmu administrasi publik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Pfipner (1975:6) berikut: ***“public administration is a process concerned with carrying out public policies encompassing innumerable skills on techniques large numbers of people”***

Berdasarkan pendapat tersebut tampak bahwa administrasi publik berkaitan dengan kebijakan-kebijakan publik yang didalamnya mencakup banyak keterampilan berupa teknik-teknik yang berkaitan dengan implementasi maupun evaluasi kebijakan publik.

Lebih lanjut Gordon dalam Kasim (1994:12) menyatakan pemahaman mengenai peran administrasi publik sebagai berikut:

**Administrasi publik mempunyai peranan yang lebih besar dan lebih banyak terlibat dalam perumusan kebijakan, implementasi dan evaluasi kebijakan. Hal tersebut telah mempengaruhi perkembangan ilmu administrasi publik yang ruang lingkupnya mulai mencakup analisis dan perumusan kebijakan (*policy analysis and formulation*), pelaksanaan dan pengendalian pelaksanaan (*policy implementation*) serta pengawasan melekat serta penilaian hasil kebijakan tersebut (*policy evaluation*).**

Administrasi publik pada dasarnya terlibat dalam seluruh proses kebijakan publik untuk dijadikan landasan dalam pelayanan masyarakat, dan dalam tingkat operasional dilakukan oleh birokrasi pemerintah yang memiliki peranan yang besar karena banyak terlibat tidak hanya dalam tingkat implementasi kebijakan (*policy implementation*), tetapi terlibat pula dalam tingkat perumusan kebijakan (*policy formulation*) dan evaluasi kebijakan (*public policy evaluation*).

Administrasi publik dalam hal ini merupakan sumber teori utama sebagai induk teori dari model evaluasi kebijakan dan motivasi kerja serta efektivitas kinerja yang dikategorikan sebagai *operational theory*. Berikut dipaparkan bahwa evaluasi kebijakan merupakan proses yang rumit dan kompleks karena selain melibatkan individu-individu yang terlibat dalam proses evaluasi juga melibatkan berbagai dimensi yang ditujukan untuk melakukan evaluasi. Evaluasi kebijakan adalah merupakan suatu proses yang memberikan gambaran sesuatu yang berhubungan dengan penilaian terhadap hasil kebijakan dan program tertentu. William N. Dun (2000:608) berpandangan bahwa istilah evaluasi dapat dianggap dengan penafsiran (appraisal), pemberian angka (rating) dan penilaian (assesment). Dalam arti yang lebih khusus, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai (value) atau manfaat hasil kebijakan.

Ketika hasil kebijakan pada kenyataannya mempunyai nilai karena hasil tersebut dapat memberikan sumbangan pada tujuan dan sasaran kebijakan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kebijakan atau program telah mencapai tingkat kinerja yang bermakna yang berarti bahwa masalah-masalah kebijakan dibuat jelas dan mampu diatasi.

Berikutnya untuk mengukur evaluasi kebijakan, menurut Dunn terjemahan Wibowo (2003:610) terdapat beberapa indikator evaluasi kebijakan yang dapat dijadikan alat ukur dalam melakukan evaluasi kebijakan dengan meliputi 6 (enam) aspek sebagai berikut:

1. **Efektivitas (effectiveness,) berkenaan dengan apakah suatu altematif mencapai hasil (akibat) yang diharapkan atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Efektivitas yang secara dekat berhubungan dengan rasionalitas teknis, selalu diukur dari unit produk atau layanan atau nilai moneternya.**
2. **Efesiensi (efficiency), berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk meningkatkan tingkat efektivitas tertentu. Efesiensi yang merupakan sinonim dengan rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter.**
3. **Kecukupan (adequacy), berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. Kriteria kecukupan menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan.**
4. **Kesamaan (equity), erat hubungannya dengan rasionalitas legal dan sosial yang menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada perataan adalah kebijakan yang akibatnya (misalnya unit pelayanan atau manfaat moneter) atau usaha (misalnya biaya moneter) secara adil didistribusikan. Kebijakan yang dirancang untuk mendistribusikan pendataan, kesempatan pendidikan atau pelayanan publik kadang-kadang direkomendasikan atas dasar kriteria kesamaan. Kriteria kesamaan erat kaitannya dengan konsepsi yang saling bersaing yaitu keadilan atau kewajaran dan terhadap konflik etis sekitar dasar yang memadai untuk mendistribusikan risorsis dalam masyarakat.**
5. **Responsivitas (responsiveness), berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, prefensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Kriteria responsivitas adalah penting karena analisis yang dapat memuaskan semua kriteria lainnya, efektivitas, efesiensi, kecukupan, kesamaan masih gagal jika belum menanggapi kebutuhan aktual dari kelompok yang sepertinya diuntungkan dari adanya suatu kebijakan.**
6. **Ketepatan (appropriateness), adalah kriteria ketepatan secara dekat yang berhubungan dengan rasionalitas substantif, karena pertanyaan tentang ketepatan kebijakan yang tidak berkenaan dengan satuan kriteria individu tetapi dua atau lebih kriteria secara bersama-sama. Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan-tujuan program dan kepada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan tersebut.**

Setelah menjelaskan evaluasi kebijakan dari para ahli di atas, selanjutnya dikemukakan konsep motivasi kerja. Dalam sebuah organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Pemberian motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dengan ikhlas untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, untuk itu Siagian (2001:128) mengemukakan tentang prinsip-prinsip motivasinya sebagai berikut :

1. **Upah layak. Soal pengupahan dan penggajian, upah atau gaji merupakan imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan.**
2. **Kesempatan untuk maju. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satu kebutuhan nyata seseorang ialah memuaskan kebutuhan maju dalam karier, sukar membayangkan adanya pekerja yang merasa puas bila berada pada tangga karir yang sama sejak mulai masuk sampai pensiun. Seorang juru tik menginginkan memperoleh promosi, bukan hanya pangkat tapi juga jabatan misal sebagai supervisor juru tik.**
3. **Pengakuan sebagai individu. Adanya sistem umpan balik yang memberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan bagaimana pandangan atasannya tentang kemampuan menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan demikian ia mengetahui apakah prestasi kerjanya sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi. Dengan demikian pekerja dapat mengetahui kelemahan individunya untuk diatasi dan diperbaiki di masa mendatang.**
4. **Keamanan kerja. Seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup penerangan lampu memadai, kebersihan tempat pekerjaan, suara yang dapat dikendalikan sehingga dapat mewujudkan keamanan kerja.**
5. **Tempat kerja yang baik. Meskipun bahwa efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja tergantung pada unsur manusia dalam organisasi, tetap diperlukan kondisi kerja yang baik atau mendukung. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak, tingkat keterampilan yang tinggipun tidak akan banyak artinya apabila tidak didukung oleh tempat kerja yang baik atau memadai.**
6. **Penerimaan oleh kelompok. Manusia tidak bisa hidup sendiri. Dalam kehidupan organisasional, seseorang harus melakukan interaksi dengan orang lain dalam kelompok atau rekan sekerjanya, atasannya maupun bawahannya. Keharusan melakukan interaksi karena adanya saling ketergantungan, keterikatan antara satu tugas dengan tugas lain. Keberhasilan ditentukan oleh interaksi orang-orang yang terdapat dalam suatu kelompok kerja. Itu sebabnya penerimaan antar rekan kerja dalam kelompok merupakan keharusan yang tidak mungkin dielakkan.**
7. **Perlakuan yang wajar. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha mencapai tujuan, dengan perlakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Dalam kehidupan organisasional, seseorang akan merasa diperlakukan secara wajar apabila karya-karyanya atau hasil kerjanya mendapat perhatian dari atasannya.**
8. **Pengakuan atas prestasi. Dalam kehidupan organisasional, hal-hal yang berkaitan dengan pengakuan prestasi merupakan bentuk penghargaan pimpinan kepada bawahan atas prestasi yang dicapai seperti seorang pemimpin memberikan pujian kepada bawahannya yang melaksanakan tugas dengan baik. Sehingga dengan demikian, bawahan tersebut akan lebih mempunyai rasa tanggung jawab yang semakin besar untuk menunaikan kewajibannya yang tercermin dalam berbagai bentuk seperti produktivitas yang tinggi.**

Prinsip-prinsip tersebut di atas peneliti memberikan pemaknaan bahwa motivasi bertujuan memberikan penghargaan dalam pelaksanaan tugas dengan baik terhadap karyawan atau pegawai dengan memperhatikan kebutuhan dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Motivasi dimaksudkan tidak lain adaiah untuk memberikan dorongan dalam bekerja sehingga dapat diperoleh kinerja yang tinggi dengan harapan tujuan organiassi tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Setelah dikemukakan tentang unsur-unsur motivasi kerja yang efektif bagi pengembangan organisasi sebagaimana dikemukakan di atas, selanjutnya dikemukakan pemahaman mengenai kinerja. Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya didalam organisasi/instansi secara optimal. Kinerja merupakan kemampuan dimana individu-individu atau kelompok/pegawai di dalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya. Prawirosentono (2003:2) menyatakan mengenai kinerja sebagai berikut:

**Kinerja**/performance **merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.**

Pendapat di atas tersebut dapat diasumsikan, bahwa kinerja atau yang sering kita sebut sebagai unjuk kerja adalah merupakan perwujudan atas hasil yang direncanakan. Dengan demikian, kinerja secara ideal terwujud ketika rencana atau perencanaan yang ditentukan sebelumnya dapat berjalan secara efektif dan efisien dan mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2005:67) mengemukakan : Bahwa yang disebut kinerja (prestasi kerja) merupakan “hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dwiyanto (2006:50-51) mengemukakan faktor-faktor untuk mengukur kinerja organisasi birokrasi publik sebagai berikut:

1. **Produktivitas organisasi. Berkaitan dengan tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan yang diberikan pegawai dalam organisasi.**
2. **Kualitas layanan. Diukur dari sejauhmana pelayanan yang diberikan pada masyarakat melalui informasi yang didapat dari masyarakat di dalamnya terdapat kepuasan layanan yang diberikan kepada masyarakat.**
3. **Responsivitas publik. Mengukur kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas layanan dan mengembangkan program-program layanan publik sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat.**
4. **Responsibilitas publik. Menunjukkan pelaksanaan kegiatan birokrasi publik yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun implisit.**
5. **Akuntabilitas publik. Mengukur besarnya kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Akuntabilitas publik digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik konsisten dengan kehendak publik.**

Keterkaitan antara kebijakan dengan kinerja organisasi sesuai pendapat Dwiyanto (2006:51) adalah: “Besarnya kebijakan publik dan kegiatan birokrasi publik dapat dilihat dari besarnya kinerja organisasi birokrasi publik yang konsisten dengan kehendak publik”.

Lebih lanjut Mahmudi (2007:14) yang menjelaskan keterkaitan antara motivasi dengan kinerja pegawai yaitu: “pengukuran kinerja pegawai bertujuan meningkatkan motivasi pekerja”. Dengan adanya pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi akan memperoleh reward. Reward tersebut memberikan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih tinggi dengan harapan akan memperoleh kompensasi yang tinggi. Keterkaitan secara teoritis tentang kebijakan dan motivasi dengan kinerja organisasi dapat dikemukakan oleh Wahab (2002:13) bahwa :

**Pelaksanaan kebijakan yang termotivasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan upaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan mempergunakan sarana dan urutan waktu tertentu. Pelaksanaan kebijakan yang termotivasi dapat pula dikatakan sebagai penggunaan yang telah terpilih untuk mencapai kinerja organisasi yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.**

Pendapat di atas dimaknai oleh peneliti bahwa kebijakan yang dimotivasi secara teratur dan terarah memaknai terhadap pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Adapun pemilihan teori-teori yang peneliti gunakan sebagai alat analisis didasarkan kepada teori-teori tersebut sesuai dengan karakteristik masalah yang ada di lapangan. Alasan pemilihan teori dalam desertasi ini antara lain dikemukakan : (1) Teori variabel bebas kesatu dari William N. Dunn terjemahan Wibowo (3002:610), teori ini sangat tepat digunakan karena teori-teorinya sangat tepat dalam mengevaluasi suatu kebijakan, (2) Teori variabel bebas kedua dari Siagian (2001:129) sangat tepat digunakan dalam penelitian ini, memberi pemahaman akan pentingnya motivasi pegawai dan (3) Teori variabel terikat dari Dwiyanto (2006:51) sangat tepat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka peneliti dapat merumuskan paradigma kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

**Aspek-aspek Evaluasi Kebijakan (William N. Dunn dalam Wibawa (2003:610)))**

1. Efektivitas (*effectiveness*)
2. Efisiensi (*efficiency*)
3. Kecukupan (*adequacy*)
4. Kesamaan (*equity*)
5. Reponsivitas (*responsiveness*)
6. Ketepatan (*appropriateness*)

Dwiyanto (2006)

**Faktor-faktor**

**Kinerja Organisasi (Dwiyanto 2006:51)**

1. Produktivitas Organisasi
2. Kualitas Pelayanan
3. Responsivitas Publik
4. Responsibilitas Publik
5. Akuntabilitas Publik

William N. Dunn (2003)

**Prinsip-prinsip**

**Motivasi**

**(Siagian 2001:129)**

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

Siagian (2001)

**Gambar 2.4.**

**Paradigma Berpikir Tentang Evaluasi Kebijakan dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi**

**8. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian meliputi organisasi perangkat daerah, kepolisian, kodim dan perusahaan daerah yang tugas pokok dan fungsinya terkait dengan penyelenggaraan Perda Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan (K3) di Kota Cimahi.

**8.1. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Cimahi**

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi adalah sebuah oganisasi perangkat daerah yang kantornya beralamat di Jalan Rd. Demang Hardja Cimahi, bersebelahan dengan Pemerintah Kota Cimahi, jaraknya sekitar 200 m dari Balaikota Cimahi.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi diubah dan disesuaikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja, yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Walikota Cimahi Nomor 29 Tahun 2008 Tentag Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Pada Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 ialah dalam klasifikasi Type B, karena jumlah penduduk Kota Cimahi yang diurus sekitar 620.000 jiwa (ketentuan pasal 30 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004).

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi merupakan Perangkat Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan laporan Satuan Polisi Pamong Praja kota Cimahi pada tahun 2015 bahwa visi Satuan Polisi Pamong Praja kota Cimahi adalah “Terdepan dalam menciptakan dan memelihara ketentraman dan keteriban umum serta penegakan Perda keputusan kepala daerah”. Untuk mewujudkan visi tersebut maka misi Satuan Polisi Pamong Praja kota Cimahi adalah:

1. Memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan perda dan keputusan kepala daerah
2. Memfasilitasi sarana prasarana dalam rangka mendukung pelaksanaan tupoksi serta meningkatkan kompetensi dan kemampuan pol. Pp menuju profesionalisme dalam pelaksanaan tugas.

Tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja kota Cimahi berdasarkan pasal 2 Bab 2 Perwal Nomor 29 Tahun 2008 adalah melaksanakan sebagian sebagian urusan pemda yang dilimpahkan oleh walikota untuk menangani ketentraman, ketertiban dan penegakan perda, peraturan walikota, keputusan walikota serta melaksanakan urusan ketatausahaan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi:

1. Penyusunan program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, perda
2. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di daerah
3. Pelaksanaan kebijakan penegakan perda, peraturan walikota dan keputusan walikota
4. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan perda, peraturan walikota dan keputusan walikota denga aparat kepolosian Negara, PPNS dan atau aparat lainnya.
5. Pengawasan terhadap masyarakat mematuhi dan menaati perda, peraturan walikota dam keputusan walikota.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Polisi pamong praja dalam melaksanakan tugasnya, berwenang:

1. Menertibkan dan menindak warga masyarakat atau badan hukum yang mengganggu ketentraman dan ketertiban umum
2. Melakukan pemeriksaan terhadap warga masyarakat atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas peraturan daerah, peraturan walikota dan keputusan walikota sebegai pelaksanaan peraturan daerah
3. Melakukan tindakan represif non yustisial terhadap warga masyarakat atau badan hokum yang melakukan pelanggaran atas peraturan daerah, peraturan walikota dan keputusan walikota sebagai pelaksanaan peraturan daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya, polisi pamong praja wajib:

1. Menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia dan norma-norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang dalam masyarakat
2. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketentraman dan ketertiban umum
3. Melaporkan kepada kepolisian Negara atas ditemukannya atau patut dapat diduga adanya tindak pidana
4. Menyerahkan kepada PPNS atas ditemukannya atau patut dapat diduga adanya pelanggaran terhadap peraturan daerah, peraturan walikota dan keputusan walikota sebagai pelaksanaan peraturan daerah.

Sebagian anggota Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan menjadi PPNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja, maka disusunlah organisasinya. Adapun susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja kota Cimahi terdiri dari: Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, Kasub Bagian Tata Usaha dan tiga Kasi yakni kepala seksi ketentraman dan ketertiban, kepala seksi pengendalian operasi serta kepala seksi penegakan peraturan daerah.

**9. Jadwal Penelitian**

Penelitian dilakukan secara terencana, sejak bulan Agustus 2016 sampai bulan Desember 2017, sejak persiapan penelitian sampai dengan penyempurnaan hasil ujian tertutup dan terbuka disusun sesuai tahap penelitian.

**10. Hasil Penelitian**

* 1. **Pengaruh Evaluasi kebijakan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi**

Pada struktur utama yang diuji adalah seberapa besar pengaruh variabel Evaluasi kebijakan dan pemberian motivasi kerja terhadap variabel efektivitas pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah Structural Equation Model (SEM). Adapun hasil Structural Equation Model (SEM) dalam struktur koefisien yang diuji dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

**Gambar 4.20**

**Diagram SEM Lengkap**

Berdasarkan diagram SEM Lengkap di atas maka dapat dilihat bahwa besarnya koefisien evaluasi kebijakan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas kinerja organisasi (Y) dapat dituliskan sebagai persamaan struktural yaitu:

**Y = 0.586X1 + 0.555X2**

dimana:

X1 = Evaluasi kebijakan

X2 = Motivasi kerja

Y = Efektivitas kinerja organisasi

ε = Epsilon

Berdasarkan persamaan struktural tersebut dapat diketahui bahwa koefisien aspek dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen bertanda positif. Koefisien positif menunjukkan variabel-variabel evaluasi kebijakan secara parsial akan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Pada model struktural efektivitas kinerja organisasi, jika evaluasi kebijakan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi sebesar 0.586 satuan. Begitu pula halnya dengan motivasi kerja akan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi sebesar 0.555 satuan.

Adapun besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

****

**Gambar 4.21**

**Model Struktural Pengaruh Variabel Evaluasi Kebijakan X1**

**dan Motivasi Kerja X2 Terhadap Kinerja Organisasi (Y) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi**

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat jelas bahwa pengaruh variabel evaluasi kebijakan terhadap efektivitas kinerja organisasi sebesar 0, 343 atau 34.3% sedangkan variabel motivasi kerja mempengaruhi sebesar 0.308 atau 30.8% sehingga total besar pengaruh kedua variabel terhadap efektivitas kinerja organisasi adalah sebesar 0.651 atau 60.1% sedangkan kekeliruan untuk model ini sebesar 0.349 atau 34.9% yang disebabkan oleh variabel diluar penelitian, dengan besar hubungan antara kedua variabel evaluasi kebijakan dan pemberian motivasi kerja sebesar 0.662 atau 66.2%.

* 1. **Pengaruh Evaluasi kebijakan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.**

 Model pengukuran uni aspek untuk variabel laten Evaluasi kebijakan X1 dapat dinyatakan dalam model *confirmatory analysis factor* sebagai berikut:

**X11 = 0.213X1 + ε**

**X12 = 0.218X1 + ε**

**X13 = 0.228X1 + ε**

**X14 = 0.269X1 + ε**

**X15 = 0.275X1 + ε**

**X16 = 0.219X1 + ε**

Berdasarkan model *confirmatory analysis factor* tersebut maka besarnya pengaruh yang merupakan nilai kuadrat dari masing-masing koefisiennya untuk masing-masing aspek baik itu aspek efektivitas (X1-1), aspek efisiensi (X1-2), aspek kecukupan (X1-3), pemerataan (X1-4) dan responsivitas (X1-5) serta ketepatan (X1-6) terhadap variabel laten Evaluasi kebijakan X1 dapat digambarkan sebagai berikut:

X1-2

X1-5

0.952

0.955

X1

X1-1

0.045

0.934

0.960

0.144

0.076

0.066

0.040

Y4

Y3

Y2

0.856

0.924

0.343

Y

0.048

X1-5

0.948

0.052

0.072

0.050

X1-6

0.950

Y4

0.928

0.024

0.076

0.976

0.924

X1-6

**Gambar 4.22**

**Model *Confirmatory Analysis Factor* Pengaruh Parsial**

**Variabel Evaluasi Kebijakan X1 Terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa aspek efektivitas dapat memprediksi variabel evaluasi kebijakan sebesar 4.5%, aspek efisiensi 4.8%, aspek kecukupan dapat mempengaruhi variabel evaluasi kebijakan sebesar 5.2% dan aspek pemerataan sebesar 7.2% sedangkan aspek responsivitas berpengaruh sebesar 7.6% serta aspek ketepatan berpengaruh sebesar 5.0% sehingga total pengaruh evaluasi kebijakan terhadap efektivitas kinerja organisasi sebesar 34.3%.

Adapun berdasarkan model tersebut dapat diketahui bahwa aspek yang paling besar pengaruhnya adalah aspek responsivitas dengan besarnya pengaruh dalam memprediksi variabel evaluasi kebijakan X1 adalah 7.6%, dan kekeliruan pengukurannya 92.4%. Sedangkan yang memiliki pengaruh terkecil adalah aspek efektivitas dengan besarnya pengaruh dalam memprediksi variabel evaluasi kebijakan X1 sebesar 4.5%, sisanya sebesar 95.5% merupakan kekeliruan pengukuran.

Hasil analisis koefisien jalur model *confirmatory factor analysis* (CFA) menunjukan adanya pengaruh yang signifikan, sebagaimana ditunjukan dalam tabel 4.43 di atas nilai Thitung (C.R/*critical ratio*) semuanya di atas nilai kritis yang disyaratkan yaitu C.R ≥ 2. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel evaluasi kebijakan dapat digunakan untuk memprediksi variabel efektivitas kinerja organisasi.

* 1. **Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi**

 Model pengukuran uniaspek untuk variabel laten Variabel pemberian motivasi kerja X2 dapat dinyatakan dalam model confirmatory analysis factor sebagai berikut:

**X21 = 0.229X2 + ε**

**X22 = 0.183X2 + ε**

**X23 = 0.183X2 + ε**

**X24 = 0.176X2 + ε**

**X25 = 0.146X2 + ε**

**X26 = 0.191X2 + ε**

**X27 = 0.213X2 + ε**

**X28 = 0.234X2 + ε**

Berdasarkan model *confirmatory analysis factor* tersebut maka besarnya pengaruh untuk masing-masing aspek yang merupakan nilai kuadrat dari koefisiennya masing-masing baik itu aspek upah kerja, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, kemanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, pengakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi terhadap variabel laten variabel pemberian motivasi kerja X2 seperti tampak pada gambar berikut ini:

****

**Gambar 4.23**

**Model *Confirmatory Analysis Factor* Pengaruh parsial**

**Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Organisasi (Y) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa aspek upah kerja berpengaruh sebesar 0.052 atau 5.2% terhadap variabel pemberian motivasi kerja sedangkan aspek kesempatan untuk maju berpengaruh sebesar 3.3%, aspek pengakuan sebagai individu sebesar 0.033 atau 3.3%, aspek kemanan kerja berpengaruh sebesar 0.031 atau 3.1%, aspek tempat kerja yang baik berpengaruh sebesar 0.021 atau 2.1%, aspek penerimaan oleh kelompok sebesar 0.036 atau 3.6% juga sedangkan aspek pengakuan yang wajar berpengaruh sebesar 0.045 atau 4.5% dan aspek pengakuan atas prestasi berpengaruh sebesar 5.5% terhadap variabel motivasi kerja. Sehingga total pengaruh variabel pemberian motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi adalah sebesar 0.308 atau sebesar 30.8%.

Dari model pengukuran diatas dapat diketahui bahwa aspek dari motivasi kerja yang paling besar pengaruhnya adalah aspek pengakuan atas prestasi **(X2-8)** dengan besarnya pengaruh dalam memprediksi Variabel motivasi kerja X2 adalah 5.5%, dan kekeliruan pengukurannya 94.5%. Sedangkan yang memiliki pengaruh terkecil adalah aspek tempat kerja yang baik (X2-5) dengan besarnya pengaruh dalam memprediksi variabel pemberian motivasi kerja X2 itu masing-masing sebesar 2.1%, sisanya sebesar 97.9% merupakan kekeliruan pengukuran.

Hasil analisis koefisien jalur model confirmatory factor analysis (CFA) menunjukan adanya pengaruh yang signifikan, sebagaimana ditunjukan dalam tabel 4.43 di atas nilai Thitung (C.R/critical ratio) semuanya di atas nilai kritis yang disyaratkan yaitu C.R ≥ 2. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi variabel efektivitas kinerja organisasi.

1. **Pembahasan**
	1. **Pembahasan Pengaruh Parsial Aspek-Aspek Evaluasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.**

Pelaksanaan evaluasi kebijakan bertujuan untuk menilai sejauh mana kebijakan publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstituennya.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, memperlihatkan bahwa variabel evaluasi kebijakan (X1) yang dibagi menjadi lima aspek, yaitu aspek efektivitas (X1-1), aspek efisiensi (X1-2), aspek kecukupan (X1-3), pemerataan (X1-4) dan responsivitas (X1-5) serta ketepatan (X1-6) belum dilaksanakan secara optimal di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Evaluasi Kebijakan Melalui Aspek Efektifitas (X­1-1) terhadap Kinerja Organiasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk aspek efektivitas, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari 2.8% responden yang menjawab tidak setuju akan pernyataan yang menyebutkan bahwa keberadaan Perda ketertiban, kebersihan dan keindahan sesuai dengan keinginan semua pihak serta 2.8% responden lagi yang juga tidak setuju akan pernyataan yang menyebutkan bahwa kebijakan Perda K3 dalam rangka kualitas pelayanan publik K3.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kebiajkan perda K3 yang sudah berjalan di lingkungan Pemerinrah Kota Cimahi belum efektif sesuai tujuan karena masih adanya kejadian-kejadian atau hal-hal yang belum mencerminkan pencapaian hasil Perda K3, seperti masih maraknya pedagang kaki lima berjualan di sembarang tempat, mengamen di lampu merah, banjir dan kemacetan lalu lintas.

Mengacu pada hasil pengujian pengaruh secara parsial aspek ini sebagaimana tertuang dalam tabel 4.5 di atas, maka dimensi efektivitas diperoleh hasil, nilai minimum sebesar 7 sedangkan nilai maksimum 20, maka dimensi efektivitas berpengaruh signifikan terhadap kealitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi.

Aspek efektivitas dalam evaluasi kebijakan ketertiban umum merupakan salah satu faktor penting karena efektivitas mengukur pakah hasi yang diinginkan telah atau belum tercapai. Karena itu, efektivitas dalam kebijakan ketertiban umum dalam rangka mencapai kualitas pelayanan masyarakat di Wilayah Kota Cimahi, maka dirasakan belum tercapai sebagimana mestinya.

Dilihat dari pendapat responden tentang urgensi aspek efektivitas yang dituangkan dalam butir-butir pernyataan, maka aspek efektivitas berada dalam kategori yang paling rendah yakni 4, 5%, karena responden memandang aspek ini belum sesuai dengan harapan dalam meningkatkan kualitas pelayanan ketertiban. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target tercapai. Dalam konteks itu, maka efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja masimal dalam arti pencapaian target yang sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Berkaitan dengan efektivitas, untuk mengukur respon dan keinginan masyarakat dalam rangka kualitas pelayanan ketertiban masyarakat, maka memerlukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi. Koordinasi diperlukan baik internal instansional Dinas Daerah Kota Cimahi maupun instansi terkait lain termasuk masyarakat. Sebab, pelayanan ketertiban akan berkualitas dan efektif apabila juga didukung oleh upaya dan langkah yang koordinatif, sehingga kesatuan langkah dan program akan dapat tercapai. Dengan demikian, kesimpangsiuran dalam pelayanan ketertiban dapat diminimalisir.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka keefektifan kebijakan evaluasi kebijakan memberikan kontribusi pada pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi. Karena itu, wajar apabila Emerson (1998) mengatakan bahwa Efektivitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atu tujuan yang telah ditentukan. Jadi apabila tujuan tersebut telah dicapai, baru dapat dikatakan efektif. Pandangan ini, dipertegas kembali oleh Hasibuan (1998) dengan mengatakan bahwa, Efektivitas adalah tercapainya suatu sasaran eksplisit dan implisit.

Sejalan dengan ini, Hall (2005) mengemukakan bahwa, Tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan organisasi, atau dengan kata lain efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Karena itu pendapat ini mengemukakan bahwa, pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu organisasi tersebut telah memperlihatkan efektivitas operasionalnya.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa efektivitas berada dalam kategori yang paling rendah yakni 4,5% karena responden memandang bahwa aspek efektivitas belum sesuai dengan harapan dalan meningkatkan kualitas pelayanan ketertiban.

Berkaitan dengan apa yang dikemukakan di atas, maka hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan ketertiban umum melalui aspek efektivitas dalam pelayanan ketertiban umum Kota Cimahi dirasakan sangat perlu dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan ketertiban. Sebab dengan kebijakan ketertiban umum yang notabene mengatur tentang regulasi ketertiban umum dan dengan jumlah yang disesuaikan dengan berbagai aspek baik tempat, sarana, situasi dan aspek lain, akan membantu tercapainya kualitas pelayanan ketertiban masyarakat sebagai hajat hidup orang banyak. Sebab efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah kegiatan tepat pada waktunya.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek efektivitas yaitu Secara umum perda tentang ketertiban umum saat ini sudah cukup efektif dalam mewujudkan ketertiban, kebersihan, dan keindahan di Kota Cimahi. Namun isi yang termuat dalam perda tersebut masih perlu di revisi dan diperbaharui sesuai dengan tuntutan dan dasar hukum/undang-undang yang berlaku saat ini. Agar penegakan perda atas kebijakan ini dapat dilaksanakan secara optimal.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Evaluasi Kebijakan Melalui Aspek Efisiensi (X­1-2) terhadap Kinerja Organiasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian aspek efisiensi, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya 20.2% responden yang merespon sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa Perda K3 yang dutetapkan sesuai dengan perencanaan sebelumnya, walaupun terdapat 7.3% responden yang tidak setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa kebijakan Perda K3 bukan merupakan bagian dari azas proposionalitas dalam mewujudkan ketertiban, kebersihan dan keindahan.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan masih ditemukan pernyataan bahwa Perda K3 tersebut belum dapat memecahkan permasalahan ketertiban umum secara efektif seperti kemacetan, PKL, kriminalitas dan pencemaran lingkungan, sehingga belum efisien dari segi tenaga yang dikeluarkan.

Karena itu, dalam mewujudkan ketertiban umum di Kota Cimahi harus memperhatikan aspek perencanaan agar lebih matang dengan melibatkan berbagai pihak terkait termasuk komponen masyarakat, memegang teguh prinsip kadilan dan proporsionalitas. Prinsip ini penting artinya dalam kualitas pelayanan ketertiban. Hasil penelitian memperlihatkan betapa aspek ini juga memberikan andil, terbukti bahwa hasil penelitian memperlihatkan posisi aspek efisiensi berada dalam rentang rendah yang walaupun lebih tinggi dari dimensi efektivitas.

Selain itu, hasil penelitian secara kuantitatif memperlihatkan bahwa pengaruh secara parsial aspek efisiensi (*efficiency*) dengan indikator sesuai dengan perencanaan dan tepat dalam mengantisipasi, sesuai dengan azas keadilan dan sesuai dengan azas proporsionalitas memberikan pengaruh terhadap kualitas pelayanan ketertiban melalui dimensi transparansi, akuntabilitas, kondisional, partisipatif, kesamaan hak, serta keseimbangan hak dan kewajiban. Selain itu, jika mengacu pada hasil pengujian pengaruh secara parsial dimensi ini sebagaimana tertuang dalam Tabel 4.6 di atas, maka dimensi efisiensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan ketertiban Kota Cimahi.

Hal ini berarti bahwa aspek efisiensi pada evaluasi kebijakan yang dikaitkan dengan variabel terikat kualitas pelayanan ketertiban, telah menunjukkan hasil yang positif dengan terbukti pada instansi terkait melalui sumber daya aparatur yang ada telah mengerahkan potensi yang dimiliki, sehingga upaya yang dilakukan dalam rangka kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi belum optimal. Untuk memperkuat hasil penelitian ini, maka Rodley & Simon (2006) mengemukakan, Efisiensi administrasi publik diukur oleh rasion pengaruh aktual yang dihasilkan dari sumber daya yang ada sehingga kemungkinan pengaruh maksimal pada sumber daya yang ada.

Emerson (1984) mengatakan bahwa, Efisiensi merupakan perbandingan yang terbaik antara *input* (masukan) dan *output* (hasil antara keuntungan dengan sumber-sumber yang dipergunakan), seperti halnya juga hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas.

Berdasarkan uraian di atas maka, efisiensi dalam administrasi publik dimulai dengan penekanan besaran penghematan biaya. Namun demikian, hal ini bukan merupakan inti dari efisiensi yang ideal dan tidak pernah menjadi suatu tujuan yang utama. Peningkatan secara kuantitatif atau kualitatif dalam memperoleh suatu hasil sesungguhnya juga merupakan bagian dari pencarian sejak awal berjalannya gerakan efisiensi.

Meskipun aspek efisiensi termasuk dalam tingkat pengaruh yang rendah meskipun di atas sedikit dengan dimensi efektivitas, namun harus disikapi secara bijak. Efisiensi akan tercapai juga manakala dilakukan langkah-langkah kerjasama dengan berbagai pihak terkait secara terprogram dilakukan secara kontinyu. Langkah perencanaan perwujudan ketertiban untuk kualitas pelayanan memerlukan sikap dan langkah dalam penyatuan visi dan misi agar lebih efisien.

Berdasarkan apa yang dikemukakan di atas maka hal tersebut, menunjukkan bahwa kebijakan ketertiban umum melalui aspek efisiensi yang diproyeksikan dalam rangka pemanfaatan biaya yang serendah-rendahnya untuk mendapatkan hasil yang optimal, maka melalui perwujudan ketertiban umum ini telah menghasilkan output yang dapat menghemat baik secara kualitatif, dalam penyusunan program dan perencanaan, dengan mengacu pada prinsip keadilan. Sebab semua orang mendambakan pelayanan ketertiban melalui pelayanan dan perlakuan yang sama, sehingga menjunjung tinggi prinsip proporsional dan profesionalitas penyelenggaraan ketertiban di Kota Cimahi.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek efisiensi yaitu Pada dasarnya masyarakat Kota Cimahi sudah mengetahui dan memahami mengenai kebijakan perda ketertiban umum, namun untuk dapat mewujudkan ketertiban, kebersihan, dan keindahan perda ini belum cukup efisien. Hal ini dikarenakan penduduk Kota Cimahi yang homogen dan merupakan salah satu kota urban yang memberikan peluang bagi pendatang untuk mencari nafkah di Kota Cimahi, namun tingkat kepedulian mereka atas ketertiban, kebersihan, dan keindahan Kota Cimahi sangat rendah. Hal ini tentunya menuntut pemerintahah Kota Cimahi untuk lebih bekerja ekstra dalam mewujudkan tercapainya tujuan perda ini.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Evaluasi Kebijakan Melalui Aspek Kecukupan (X­1-3) terhadap Kinerja Organiasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk aspek kecukupan, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari 4.6% responden yan menjawab sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa keberadaan Perda K3 memiliki manfaat bagi pihak yang berkepentingan, pernyataan tersebut diperkuat oleh 23.9% responden yang juga tidak setuju terhadap pernyataan di atas.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan bahwa Perda K3 belum sepenuhnya dapat menyelesaikan sepenuhnya permasalahan K3 di Kota Cimahi seperti masih ditemukan pernyataan kemacetan, PKL berjualan di sembarang tempat, kriminal, dan lain-lain, sehingga aspek kecukupan belum terwujud secara optimal.

Aspek kecukupan yang terdiri dari indikator, berdasarkan rencana dan aturan, kecukupan dalam pembiayaan dan kecukupan dalam waktu memberika pengaruh terhadap kualitas pelayanan dengan dimensi transparansi, akuntabilitas, kondisional, partisipatif, kesamaan hak, serta keseimbangan hak dan kewajiban, menunjukkan tingkat prosentase sebesar 5, 2% dengan kuartil berada pada kategori cukup tinggi. Artinya, bahwa perencanaan, pembiayaan dan waktu yang diperlukan dalam perumusan, sosialisasi dan biaya dalam penentuan Perda Ketertiban memberikan pengaruh pada kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi. Selain itu, hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dimensi kecukupan terhadap kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi sebesar 5, 2%. Pengaruh ini dipandang signifikan karena itu, pencapaian dan pelaksanaan dimensi kecukupan ini dapat memberikan solusi terhadap kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi. Karena itu, dimensi kecukupan juga mendukung efektivitas dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan ketertiban umum yang berkorelasi terhadap hasil yang dicapai berupa kualitas pelayanan ketertiban itu sendiri. Selain itu, jika mengacu pada hasil pengujian pengaruh secara parsial dimensi ini sebagaimana tertuang dalam Tabel 4.7 di atas, maka dimensi kecukupan diperoleh hasil nilai minimum sebesar 7 sedangkan nilai maksimum sebesar 20, maka dimensi kecukupan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Dunn (2003) yang menjelaskan bahwa, Kecukupan berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. Kriteria kecukupan menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan.

Dimensi kecukupan yang mengukur tingkat perencanaan dan implementasinya dengan dukungan biaya yang cukup dan alokasi waktu yang tersedia dalam penentuan perwujudan ketertiban umum untuk meningkatkan kualitas pelayanan ketertiban umum memerlukan kesamaan langkah. Sebab peneliti melihat bahwa, perencanaan dan implementasi dalam penentuan ketertiban umum melibatkan unit-unit internal, pihak Pemerintah Daerah dan forum-forum komunikasi masyarakat/LSM yang memerlukan kerjasama, dan kesamaan pandangan. Karena itu langkah koordinatif, dan sinkronisasi menjadi sangat penting artinya dalam memanfaatkan waktu dan biaya yang tersedia agar dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan uraian di atas memperlihatkan bahwa, kebijakan ketertiban umum melalui aspek kecukupan ini telah dilakukan sesuai dengan standar dan perencanaan, dengan biaya yang cukup sejak perencanaan, implementasi, hingga evaluasinya, yang walaupun pada masa mendatang perlu disempurnakan sehingga mampu melahirkan kebijakan yang berkualitas dan memberikan hal-hal yang positif dalam kualitas pelayanan ketertiban umum di Wilayah Kota Cimahi.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek Kecukupan yaitu Perumusan kebijakan perda ketertiban umum, tentunya mempertimbangkan espek kecukupan dalam aturan, waktu, dan pembiayaan serta manfaat sesuai kebutuhan pada saat itu, namun tentunya seiring dengan berjalannya waktu, tentu kan real dilapangan menuntut adanya perbaikan terhadap isi dari pada kebijakan-kebijakan yang termuat dalam perda tersebut. Tentunya pemerintah Kota Cimahi selalu mereview dan mengevaluasi setiap kebijakan yang di buat dan di revisi sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan saat ini, sebagai wujud pelayanan kepada masyarakat.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Evaluasi Kebijakan Melalui Aspek Pemerataan (X­1-4) terhadap Kinerja Organiasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk aspek pemerataan, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari adanya 0.9% responden yang sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa kebijakan Perda K3 sebagai langkah pemerataan pelayanan kepada penduduk dalam hal ketertiban, kebersihan dan keindahan.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan masih ditemukan pernyataan pelayanan ketertiban umum yang belum merata diseluruh wilayah Kota Cimahi. Hal tersebut disebabkan keterbatasan sarana prasarana termasuk jumlah personel Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hal ini berarti, bahwa sosialisasi kebijakan ketertiban umum agar pelaksanaannya agar ditingkatkan pada masa mendatang secara merata pada setiap tingkatan masyarakat. Namun rata-rata responden melihat bahwa kebijakan ketertiban umum sebagai langkah pemerataan kesempatan kepada masyarakat yang mendambakan keteraturan, ketertiban umum. Selain itu, responden maupun pimpinan instansi terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan yang berkaitan dengan faktor pemerataan ini terus dikaji, dianalisis serta dievaluasi apakah dapat dijadikan solusi pemertaaan. Namun dengan sumber daya yang ada, maka evaluasi kebijakan ketertiban umum tetap dilakukan setiap tahun berjalan, namun dengan frekuensi masih rendah dan dengan sasaran yang relatif masih terbatas.

Selain itu, hasil penelitian secara kuantitatif memperlihatkan bahwa pengaruh secara parsial aspek pemerataan atau kesamaan (*equity*) dengan indikator sebagaimana dikemukakan di atas, memberikan pengaruh terhadap kualitas pelayanan ketertiban melalui dimensi transparansi, akuntabilitas, kondisional, partisipatif, kesamaan hak, serta keseimbangan hak dan kewajiban di Wilayah Kota Cimahi sebesar 7, 2%. Selain itu jika mengacu pada hasil pengujian pengaruh secara parsial dimensi ini sebagaimana tertuang dalam Tabel 4.20 di atas, maka dimensi pemerataan atau kesamaan diperoleh hasil minimum sebesar 7 sedangkan nilai maksimum sebesar 20, maka dimensi pemerataan atau kesamaan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi.

Hasil penelitian di atas memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kualitas pelayanan yang disebabkan oleh aspek pemerataan atau kesamaan ini. Langkah pemerataan harus diartikan secara proporsional. Penyamaan pandangan terhadap pemerataan pelayanan ketertiban dalam aspek sosialisasi atau implementasi, pemerataan dalam evaluasi membutuhkan partisipasi dan apresiasi pihak terkait. Sebab dalam pelaksanaannya dimensi pemerataan ini melibatkan berbagai pihak di luar Dinas Daerah Kota Cimahi. Sebagai contoh, perlu kerjasama dengan Kodim 0609 dan Polres Cimahi, kejaksaan dan masyarakat untuk menuju sinkronisasi sehingga penentuan tersebut dirasakan adil dan merata.

Berkaitan dengan kesamaan (*equity*), Dunn (2003) menjelaskan, bahwa, Kesamaan erat hubungannya dengan rasionalitas legal dan sosial yang menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada pemerataan adalah kebijakan yang secara adil didistribusikan. Kebijakan yang dirancang untuk mendistribusikan pendataan, kesemoatan pendidikan atau pelayanan publik kadang-kadang direkomendasikan atas dasar kriteria kesamaan. Kriteria kesamaan erat kaitannya dengan konsepsi yang saling bersaing yaitu keadilan atau kewajaran dan terhadap konflik etis sekitar dasar yang memadai untuk mendistribusikan risorsis dalam masyarakat.

Pendapat di atas berkaitan dengan rasionalitas berdasarkan pada hal-hal normatif dan pandangan sosial terhadap distribusi akibat dan usaha yang berbeda pada masyarakat. Karena itu kesamaan adalah pemberian sesuatu atau prestasi kepada seseorang atau komunitas atau masyarakat sesuai dengan perbuatan atau jerih payahnya.

Abidin (2012) menjelaskan bahwa pemerataan diartikan dengan adil. Namun demikian, substansi adil adalah prestasi yang diberikan kepada sesuatu secara proporsional. Karena itu menurut hemat peneliti, mengukur suatu strategi kebijakan dalam hubungannya dengan penyebaran atau pembagian hasil dan ongkos atau pengorbanan diantara berbagai pihak dalam masyarakat harus memperhatikan kontribusi yang bersangkutan. Karena itu, pemerataan dalam indikator di atas harus dilihat secara proporsional. Sebab, frekuensi dan jumlah sasaran terhadap sosialisasi Perda Ketertiban Umum harus memperhatikan aspek kewilayahan dan jumlah penduduk pada setiap daerah. Pada wilayah yang jumlah penduduk tertentu atau kerawanan tinggi tentu harus meakukan kegiatan tersebut lebih banyak dibandingkan dengan tingkat yang kerawanannya rendah. Sosialisasi bukan hanya diselipkan pada saat pembinaan pembimbingan masyarakat oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi pada setiap kecamatan di Wilayah Kota Cimahi, namun harus lebih periodik dan kontinyu.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek Pemerataan yaitu Kebijakan perda ketertiban umum sudah didasarkan pada aspek pemerataan, dimana subjek dari perda ini mencakup seluruh lapisanmasyarakat baik perorangan maupun yang berbadan hukum wajib mentaati kebijakan ini, dan bagi yang tidak mentaatinya (melanggar) akan mendapatkan sanksi, tanpa kecuali.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Evaluasi Kebijakan Melalui Aspek Responsivitas (X­1-5) terhadap Kinerja Organiasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi

Hasil penelitian untuk aspek responsivitas, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari 21.1% responden yang tidak setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa penertapan keputusan Walikota tentang Perda Ketertiban Umum sesuai dengan tujuan kebijakan, begitu juga dengan 38.5% responden yang menyetakan bahwa mereka setuju apabila dikatakan bahwa ketetapan Perda Ketertiban Umum oleh Walikota sebagai kebijakan yang tidak responsif terhdap aspirasi dan dinamika yang berkembnag di masyarakat.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan ditemukan pernyataan sikap masyarakat yang kurang responsif karena keberadaan Perda tersebut belum sepenuhnya memuaskan masyarakat Kota Cimahi.

Aspek responsivitas yang terdiri dari indikator, responsif dalam mengambil keputusan, sesuai dengan tujuan kebijakan, dan sesuai dengan keinginan masyarakat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dengan dimensi transparansi, akuntabilitas, kondisional, partisipatif, kesamaan hak, serta keseimbangan hak dan kewajiban dengan memperlihatkan hasil penelitian secara kuantitatif maka diperoleh hasil bahwa pengaruh secara parsial responsivitas terhadap kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi sebesar 21, 1%, dimensi responsivitas dipandang berpengaruh signifikan. Aspek responsivitas mempunyai pengaruh cukup tinggi terhadap kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi, karena itu kebijakan ketertiban yang dikaitkan ddengan pelayanan ketertiban harus mendapat perhatian serius oleh berbagai pihak. Perda Ketertiban Umum yang ditetapkan harus dioptimalkan atau diperuntukkan bagi masyarakat dengan tidak pandang bulu. Jika mengacu pada hasil pengujian pengaruh secara parsial dimensi ini sebagaimana tertuang dalam Tabel 4.9 di atas, maka dimensi responsivitas diperoleh hasil nilai minimum 7 sedangkan nilai maksimum 20, maka dimensi responsivitas berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi.

Aspek responsivitas dalam evaluasi kebijakan ketertiban umum masih dipandang sebagai salah satu faktor penting, karena efektivitas mengukur apakah hasil kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok tertentu. Karenanya, responsivitas dalam kebijakan Perda Ketertiban Umum dalam rangka mencapai kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi menunjukkan respon positif, sebab responden memperlihatkan berada pada area antara setuju dengan sangat setuju atau pada kategori tinggi dengan prosentase sebesar 7, 6%. Karena itu, responden memandang dimensi ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan ketertiban.

Aspek responsivitas yang dilakukan peneliti untuk melihat seberapa besar respon aparatur publik terhadap pengambilan kebijakan sebagai respon terhadap keinginan masyarakat membutuhkan partisipasi aktif dengan berbagai pihak termasuk masyarakat. Dalam konteks ini, maka langkah kerja sama dan bersama-sama menjadi penting, sebab responsivitas dalam evaluasi kebijakan ketertiban umum untuk meningkatkan kualitas pelayanan memerlukan koordinasi secara kontinyu dan berkesinambungan.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek responsivitas yaitu Secara umum, masyarakat merespon dengan baik kebijakan perda ketertiban umum, karena ketertiban umum merupakan kebutuhan utama/dasar yang diijinkan oleh manusia sebagai mahluk sosial meskipun masih terdapat oknum-oknum masyarakat yang menentangnya hanya untuk kepentingan pribadi/golongannya.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Evaluasi Kebijakan Melalui Aspek Ketepatan (X­1-6) terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi

Hasil penelitian untuk aspek ketepatan, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari bahwa 14.7% responden mereka tidak setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa Perda K3 merupakan ketepatan kebijakan pemerintah dalam peningkatan kualitas pelayanan publik.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan menunjukkan bahwa hasil kebijakan pelaksanaan Perda K3 belum optimal untuk itu ketepatan belum tercapai, sehingga salah satunya perlu dilakukan sosialisasi secara terus menerus.

Penelitian tentang evaluasi kebijakan dengan aspek ketepatan ditujukan untuk melihat hasil yang diinginkan. Hasil atau tujuan tersebut apakah memberikan manfaat atau memiliki nilai tambah atau tidak. Karena itu dalam konteks penelitian ini, aspek ketepatan dalam evaluasi kebijakan ketertiban umum ini mampu memberikan manfaat atau berkontribusi positif pada kualitas pelayanan publik atau tidak.

Berdasarkan hasil penelitian secara kuantitatif maka diperoleh hasil bahwa pengaruh secara parsial aspek ketepatan terhadap kualitas palayanan publik di Wilayah Kota Cimahi sebesar 5,0% yang pengaruh total dimensi ketepatan (*appropriateness*). Angka ini hampir sama meskipun lebih rendah sedikit dengan besarnya pengaruh dimensi kecukupan (X3).

Jika mengacu pada hasil pengujian pengaruh secara parsial aspek ini sebagaimana tertuang dalam Tabel 4.10 di atas, maka dimensi ketepatan (*appropriateness*) diperoleh hasil nilai minimum 9 sedangkan nilai maksimum 20, maka dimensi ketepatan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan ketertiban di Wilayah Kota Cimahi.

Responden juga berpendapat bahwa aspek ketepatan melalui indikator, ketepatan dalam perumusan, ketepatan dalam pelaksanaan, dan ketepatan dalam pelayanan berada pada area atau daerah antara setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti kebijakan ketertiban ini sebagai langkah yang tepat, dengan implementasi yang cukup berhasil serta sebagai salah satu solusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik khususnya di Wilayah Kota Cimahi.

Pandangan ini sejalan dengan pendapat Dunn (2003) yang mengemukakan bahwa, Ketepatan adalah kriteria ketepatan secara dekat yang berhubungan dengan rasionalitas substantive, karena pertanyaan tentang ketepatan kebijakan yang tidak berkenan dengan satuan kriteria individu tetapi dua atau lebih kriteria secara bersama-sama. Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan-tujuan program dan kepada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan tersebut.

Berdasarkan pandangan di atas maka ketepatan merupakan upaya tepat untuk menjawab permasalahan masyarakat secara efektif melalui kebijakan yang diambil sehingga mampu mengantisipasi persoalan publik.

Berkaitan dengan apa yang dikemukakan di atas, jelas menunjukkan bawa kebijakan ketertiban umum melalui aspek ketepatan ini telah melalui proses yang cukup panjang, dengan melakukan berbagai pertemuan, melakukan komunikasi dengan berbagai pihak secara koordinatif, agar kesamaan pandangan dapat tercapai agar tepat dalam pengambilan keputusan. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi agar mengundang instansi terkait dan masyarakat untuk mengkajinya secara komprehensif, sehingga sepakat untuk menjabarkan lebih lanjut program ketertiban umum kedalam berbagai kegiatan agar lebih tepat sasaran dan memenuhi azas keadilan dan proporsionalitas dalam regulasi ketertiban dapat tercapai sebagaimana mestinya. Langkah ini tentu memerlukan kebersamaan, partisipasi aktif, dan langkah sinkronisasi baik internal Pemerintah Daerah serta masyarakat sehingga program ketertiban yang dituangkan dalam regulasi Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 8 Tahun 2009 sebagai langkah tepat dalam memberikan pelayanan ketertiban umum berkualitas.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek ketepatan yaitu Kebijakan perda ketertiban umum merupakan langkah yang tepat yang diambil oleh pemerintah Kota Cimahi dalam mewujudkan kondisi tertib, bersih, dan keindahan di Kota Cimahi. Karena perda ini merupakan dasar hukum dan pedoman bagi pemerintah Kota Cimahi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai wakil pemerintah pusat.

* 1. **Pembahasan Pengaruh Parsial Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.**

Variabel motivasi kerja (X2) ini terdiri dari prinsip upah yang layak (X2-1), kesempatan untuk maju (X2-2), pengakuan sebagai individu (X2-3), kemanan kerja (X2-4), tempat kerja yang baik (X2-5), penerimaan oleh kelompok (X2-6), pengakuan yang wajar (X2-7), dan pengakuan atas prestasi (X2-8).

Motivasi kerja merupakan dorongan atau pemberian motif bekerja untuk melakukan unjuk kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Motivasi kerja melalui Prinsip Upah Layak (X2-1) terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk aspek upah yang layak, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari 14.7% responden yang setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa pegawai menerima tunjangan lainnya (keluarga) diluar gaji dan insentif yang tidak sesuai dengan kedudukan pegawai

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan bahwa pemberian upah sesuai dengan pangkat dan jabatannya dan diperuntukan sesuai kebutuhannya, yang memberikan kontribusi terhadap motivasi dalam bekerja.

Prinsip upah yang layak merupakan prinsip pertama dari motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 5,2%. Dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi, pemberian upah yang layak jelas sangat dibutuhkan agar pelayanan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi dapat dilaksanakan secara efektif. Secara empirik, ditemukan bahwa pemberian upah yang layak telah memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga mengandung arti bahwa pemberian upah yang layak, secara empirik telah memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap pelaksanaan kinerja pegawai, sehingga dalam konteks pelayanan ketertiban di Kota Cimahi, bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi.

Kebutuhan pegawai dapat dilihat dari potensi dasar yaitu manusia selalu mempunyai kebutuhan. Dalam pemenuhan kebutuhan tersebut manusia melakukan tindakan-tindakan, atas dasar itulah manusia mau bekerja dan berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Pemberian upah yang layak merupakan daya dorong yang mampu menggerakkan manusia melakukan tindakan sesuai dengan keinginan organisasi. Standar upah didasarkan kemampuan manusia dalam bekerja.

Hasil penelitian di atas memperlihatkan memperlihatkan bahwa prinsip upah yang layak dalam motivasi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi sudah berjalan dengan baik karena meskipun gaji yang diterima pegawai dirasa tidak cukup. Dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi bahwa pemberian upah yang layak jelas sangat dibutuhkan agar pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh petugas layanan menjadi optimal.

Secara empirik, ditemukan bahwa pemberian upah yang layak telah memberikan kontribusi terhadap motivasi. Hal tersebut juga mengandung arti bahwa pemberian upah yang layak, secara empirik telah memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap pelaksanaan motivasi, sehingga dalam konteks pelayanan kepada publik di lingkungan Kota Cimahi, bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pemberi layanan.

Pemberian upah yang layak, secara empirik telah memberikan motivasi kepada para pegawai di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi kondisi tersebut dapat dipahami, karena pada hakikatnya setiap orang akan mendambakan adanya penghasilan yang layak dalam melaksanakan tugasnya. Pada sisi lain, ditemukan pula bahwa dalam konteks pelayanan di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi dibutuhkan untuk mendukung akselerasi pencapaian program pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Namum demikian, berdasarkan hasil wawancara ditemukan pula adanya sebagian pegawai yang kurang memberikan respon atau apresiasi terhadap langkah-langkah yang dilakukan oleh institusinya.

Rendahnya keedulian sebagian kecil pegawai, merupakan salah satu contoh empirik yang menguatkan pentingnya dukungan pegawai secara menyeluruh dalam pelayanan yang dilakukan di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi. Problem tersebut, sesungguhnya disebabkan oleh tingkat pemahaman dan pengetahuan pegawai yang masih rendah, terkait dengan pentingnya pelayanan yang cepat dan akurat yang dibutuhkan masyarakat. Oleh karena itu, salah satu upaya penting yang perlu dilakukan, dalam hal ini di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi terhadap kinerja organisasi. Selain itu, pola pendekatan yang lebih komprehensif dan persuasif juga dilakukan untuk memberikaan penguatan terhadap keberhasilan program optimalisasi kerja tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki seperti: a. kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangan mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang; b. pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya; c. berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Hasil di atas memberikan penguatan bahwa dampak dari keberhasilan pemberian upah yang layak yang merupakan pemberian motif sejalan dengan motivasi pegawai di dalam organisasi yang dapat dilihat secara langsung terhadap kemampuan pegawai. Kegiatan pegawai dalam organisasi tumbuh dan berkembang sehingga memudahkan pimpinan memberikan penilaian dari setiap hasil pekerjaannya. Karena dengan pemberian upah yang layak merupakan harapan dari setiap pegawai, yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang dengan sengaja mengikatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek upah layak yaitu Pegawai sudah memperoleh upah yang memadai sesuai dengan berdasarkan aturan dan kebijakan yang berlaku di Kota Cimahi. Dengan besaran jumlahnya bervariasi sesuai dengan kepangkatan, jabatan dan masa kerja, upah layak tersebut sangat dibutuhkan yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan gairah para anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi dalam melaksanakan tugas.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Motivasi kerja melalui Prinsip Kesempatan Untuk Maju (X2-2) terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk aspek kesempatan untuk maju, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari adanya 10.1% responden yang tidak setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk promosi jabatan.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan bahwa aspek kesempatan untuk maju merupakan faktor penting untuk karir anggota yang walaupun yang berkesempatan untuk anggota tertentu saja.

Prinsip kesempatan untuk maju merupakan prinsip kedua dari motivasi kerja, dan prinsip iini diwakili oleh empat item pernyataan. Hasil penelitian di lapangan memperlihatkan bahwa kesempatan untuk maju berpengaruh sebesar 3,3% terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi merupakan faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Urgensinya didasarkan pada beberapa argumentasi, antara lain; *pertama*, para pegawai dengan diberi kesempatan untuk belajar lebih maju akan dapat mengetahui dan memahami apa yang harus mereka kerjakan, terkait dengan pelayanan, khususnya menyangkut tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. *Kedua*, para pegawai akan merasa dihargai sebagai manusia yang memiliki harkat, martabat, dan harga diri. *Ketiga*, para pegawai akan lebih interest dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. *Keempat*, para pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanaan tugasnya, karena mereka merasa ikut menentukan keberhasilan program pelayanan khususnya dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Memotivasi pegawai agar mempunyai keinginan untuk maju dalam meningkatkan kinerjanya dengan cara mengakui kebutuhan sosial membuat mereka merasa diakui. Organisasi memberikan kesempatan dalam mengikuti pendidikan serta latihan, pengembangan karir dan memberikan kebebasan pegawai dalam melakukan inovasi. Kesempatan untuk meju dapat diterjemahkan dalam bentuk berbagai pertimbangan yang sistematik yang berkaitan dengan *reward* and *punishment*.

Hasil penelitian di atas memperlihatkan bahwa prinsip kesempatan untuk maju dalam motivasi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi sudah berjalan dengan baik karena pimpinan sudah memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dengan cara memberikan ijin kepada pegawai yang mngikuti studi ke jenjang yang lebih tinggi dan pelatihan sehingga pegawai dapat mengembangkan karirnya dengan penuh keleluasaan. Hasil temuan di lapangan memperlihatkan bahwa kesempatan untuk maju dalam bekerja adalah pentingnya membangun kerjasama yang sinergis diantara para pegawai. Sinergitas kerja sama tersebut, dirasakan semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya program pelayanan kepada masyarakat terkait dengan pelayanan publik. Kompleksitas program tersebut, secara operasional jelas membutuhkan energi yang besar dari para pegawai agar pelaksanaan program tersebut dapat berjalan secara optimal. Dalam konteks tersebut, peran pimpinan dalam membengun dan mengembangkan kerja sama diantara para pegawai jelas sangat dibutuhkan. Pada saat yang sama sikap proaktif dan persuasif dari pimpinan, juga dibutuhkan untuk mendorong tumbuhnya iklim kerja sama yang sinergis, baik antara pimpinan dengan para pegawai maupun pegawai dengan pegawai lainnya.

Secara faktual kondisi tersebut sesungguhnya telah terbangun dengan baik. Hal ini terdeteksi dari adanya sikap saling memahami dan menghargai diantara pihak-pihak yang terlibat dalam penanganan pelayanan. Dengan demikian, secara empirik dapat dikatakan bahwa prinsip kesempatan untuk maju telah dijalankan sesuai dengan situasi dan kondisi di daerah di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi sehingga dapat mendorong kinerja pegawai. Berikan reward bagi pegawai yang berprestasi, tidak ada salahnya jika memberikan reward khusus bagi pegawai yang berprestasi. Bisa berupa benus atau insentif, maupun berupa hadiah kecil yang bisa mewakili ucapan terima kasih organisasi atas prestasi para pegawai. Cara ini terbukti cukup efektif, sehingga pegawai lebih bersemangat untuk memberikan prestasi-prestasi berikutnya bagi organisasi. Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, bila perlu kenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki masing-masing dari mereka, sebab hal ini akan memudahkan pimpinan untuk mengevaluasi perkembangan setiap pegawai. Mana pegawai yang memiliki prestasi kerja cukup bagus, dan mana pegawai yang membutuhkan dukungan pimpinan untuk mencapai keberhasilan seperti pegawai lainnya.

Pimpinan dapat membantu pegawai yang kesulitan mengerjakan tugasnya untuk bisa berhasil meraih prestasi seperti pegawai lainnya. Membangun kekeluargaan antara pegawai dan pimpinan, menjadi langkah jitu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan kekeluargaan yang kuat, mereka akan ikut merasakan apa yang akan dicapai oleh organisasi tersebut sehingga loyalitasnya untuk bersama-sama membesarkan organisasi semakin meningkat. Adanya acara pertemuan rutin setiap bulannya, yang bisa mengakrabkan semua pegawai. Lingkungan kerja yang hangat dan akrab, akan membuat pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Keberhasilan Kepala pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi dalam menggerakkan pegawainya terletak kepda kemampuannya dalam memahami faltor-faktor motivasi yang merupakan daya dorong yang efektif. Penguatan kondisi tersebut memberikan pemahaman bahwa hubungan kebutuhan dalam proses pembinaan, pengembangan kemampuan dan pengarahan di dalam organisasi tersebut. Hal ini tersebut memberikan kejelasan bahwa perilaku manusia memerlukan dorongan dari sekitar lingkungan sebagai pemenuhan dari rasa untuk maju.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek kesempatan untuk maju yaitu Pimpinan selalu mendorong dan memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan baik melalui pendidikan formal, pendidikan in-formal, mengikuti pelatihan dan kegiatan lainya. Setiap anggota memiliki kesempatan untuk maju sesuai prestasi dari personel itu sendiri untuk meraihnya yang didasarkan kepada pengalaman, pendidikan, dan keahliannya dari personel yang bersangkutan.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Motivasi kerja melalui Prinsip Pengakuan sebagai Individu (X2-3) terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk prinsip pengakuan sebagai individu, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari masing-masing 9.2% responden yang tidak setuju terhadap pernyataan yang emnyebutkan bahwa pengakuan sebagai individu dari pimpinan merupakan adanya kepedulian terhadap pegawai dan kegiatan yang dilakukan pegawai tidak menjadikan tingkat dalam kemandirian yang tinggi.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan bahwa pegawai yang puas dengan apa yang didapatnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan terus berusaha memperbaiki kinerjanya, maka organisasi perlu memahami faktor yang membuat pegawai puas.

Prinsip pengakuan sebagai individu merupakan prinsip ketiga dari motivasi kerja, dan prinsip ini diwakili oleh empat item pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh data bahwa prinsip pengakuan sebagai individu berpengaruh terhadap kinerja organisasi sebesar 3,3%. Berdasarkan fakta bahwa dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya pengakuan dari institusi yang sifatnya kekeluargaan, kepedulian pada setiap pegawai. Kondisi pegawai yang ada saat ini masih dijumpai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi karena kurangnya pengakuan, maka masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pegawai diberikan motivasi dengan berbagai faktor, bukan hanya uang atau barang, bukan keinginan akan kepuasan saja ataupun pencapaian hasil kerja yang optimal, tetapi ada satu hal yang kadang terlupakan yaitu mengakui bahwa pegawai sangat berarti terhadap jalannya organisasi. Pengakuan sebagai individu yang dianggap berpengaruh terhadap organisasipun sangat penting.

Hal-hal yang mendorong pegawai melalui pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, dapat menikmati pekerjaan sendiri yang terpenting adalah pengakuan atas semuanya. Pengakuan sebagai individu dapat memberikan penguatan akan seorang pegawai dimana organisasi memberikan perhatian akan usaha yang telah diberikan pegawai. Pegawai sudah merasakan bahwa di tempat kerja hubungan antar pegawai perlu dibina secara kekeluargaan sehingga adanya pengakuan sebagai individu dari pimpinan merupakan wujud kepedulian pimpinan terhadap pegawai walaupun itu tidak semua kegiatan yang dilakukan pegawai dapat menjadikan tingkat kemandirian yang tinggi pada pegawai itu sendiri.

Hasi penelitian di atas memperlihatkan bahwa prinsip pengakuan sebagai individu dalam motivasi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi belum berjalan dengan baik karena pegawai sudah merasakan bahwa di tempat kerja hubungan antar pegawai perlu dibina secara kekeluargaan sehingga adanya pengakuan sebagai individu dari pimpinan merupakan wujud kepedulian pimpinan terhadap pegawai walaupun tidak semua kegiatan yang dilakukan pegawai dapat menjadikan tingkat kemandirian yang tinggi pada pegawai itu sendiri. Kalau kita sepakat bahwa fungsi ideal dari fungsi pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan. Maka konteks seharusnya adalah bahwa arah pelaksanaan tugas pegawai adalah memberikan pelayanan pada masyarakat, baik internal maupun eksternal.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual dalam organisasi. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari motivasi kerja. Adalah menjadi tugas pimpinan agar pegawai memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Secara faktual memberikan gambaran bahwa kondisi lokasi tempat tinggal Anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang tersebar di seluruh Wilayah Kota Cimahi membuat Satuan Polisi Pamong Praja mengalami kesulitan dalam memberikan pengakuan secara menyeluruh. Kekeluargaan dan kemandirian merupakan salah satu cara Satuan Polisi Pamong Praja memberikan pengakuan pegawainya. Kepedulian Satuan Polisi Pamong Praja terhadap anggotanya berdasarkan wawancara memberikan gambaran dengan adanya rapat pertemuan rutin serta mengadakan apel pagi setiap pagi bagi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja memberikan kepedulian bahwa mereka itu diakui.

Secara empirik, biasanya pegawai yang puas dengan apa uang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan pegawai dalam organisasi perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitaspun akan meningkat.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek pengakuan sebagai individu yaitu Secara individu pimpinan selalu memberikan pengakuan dan keperdulian kepada seluruh pegawai. salah satunya, apabila ada anggota/pegawai yang mendapat cobaan (contoh: orang tua meninggal) pimpinan dansegenap jajaran selalu meluangkan waktu untuk datang dan memberikan bela sungkawa.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Motivasi kerja melalui Prinsip Keamanan Kerja (X2-4) terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk aspek keamanan kerja, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari adanya 3.7% responden yang tidak setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa jaminan keamanan kerja diberikan pimpinan.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan anggaran dalam melakukan tugasnya belum sepenuhnya dilengkapi sarana pengamanan yang memadai termasuk klaim asuransi.

Prinsip keamanan kerja merupakan prinsip keempat dari motivasi kerja. Secara operasional, ditemukan pula bahwa keamanan kerja dari motivasi terkait dengan pelayanan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi yang harus memperhatikan aspek-aspek yang bersifat manusiawi, disamping itu juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain yang secara psikologis ikut menentukan penerapan prinsip motivasi tersebut. Dengan perkataan lain, penerapan peraturan dalam keamanan kerja tersebut senantiasa mempertimbangkan berbagai sudut pandang, baik menyangkut kondisi fisik pegawai, kondisi keluarga, masa pengabdian, prestasi kerja, maupun beban tugas yang dipikul oleh para pegawai.

Dorongan rasa aman dapat memberikan pegawai dengan tenang mencapai tujuan organisasi. Keamanan kerja pegawai memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas di dalam organisasi. Manakala pegawai bekerja dalam kondisi ketegangan yang berlebihan maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pimpinan perlu memberikan perlindungan hukum, jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja kepada pegawai dengan perlakuan sama. Dalam motivasi adalah konsep penting dalam sebuah organisasi, ketika para pegawai termotivasi dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja meningkat dan karenanya organisasi menyadari berbagai keuntungan yang terkait dengan kinerja organisasi.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa prinsip keamanan kerja dalam motivasi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi perlu ditingkatkan dengan baik dengan pimpinan memberikan perlindungan hukum, jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja kepada pegawai denga perlakuan sama. Dalam motivasi adalah konsep penting dalam sebuah organisasi, ketika para pegawai termotivasi dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja meningkat dan karenanya organisasi menyadari berbagai keuntungan yang terkait dengan kinerja organisasi.

Secara operasional, ditemukan pula bahwa keamanan kerja dari motivasi kerja pegawai terkait dengan pelayanan publik pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi senantiasa dengan memperhatikan aspek-aspek yang bersiat manusiawi, dalam arti bahwa peraturan tentang keamanan kerja tersebut tidak dilaksanakan secara kaku atau “hitam putih”, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang secara psikologis ikut menentukan penerapan prinsip motivasi tersebut. Dengan perkataan lain, penerapan peraturan dalam keamanan kerja tersebut senantiasa mempertimbangkan berbagai sudut pandang, baik menyangkut kondisi fisik pegawai, kondisi keluarga, masa pengabdian, prestasi kerja, amupun beban tugas yang dipikul oleh para pegawai.

Berdasarkan wawancara jelas terlihat bahwa pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi keamanan kerja harus diupayakan secara maksimal artinya merupakan prioritas yang utama. Hal ini jika diamati secara cermat bahwa dalam kehidupan organisasi para bawahan tidak selalu berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya atau kehendak pimpinan organisasi. Jika terjadi hal tersebut pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja berarti ada sebab-sebab yang dirasakan oleh pegawai, maka sebagai pimpinan mencari sebab-sebab pegawai merasa tekanan-tekanan batin yang dirasakan.

Fakta lain memperlihatkan bahwa prinsip keamanan kerja yang diberikan kepada para pegawai di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi, didasarkan pada tingkat resiko yang dialami oleh pegawai. Semakin besar resiko yang dihadapi pegawai, maka akan semakin diperhatikan dalam keamanan kerjanya. Namun demikian, esensi dari penerapan keamanan kerja tersebut sesungguhnya ditujukan utnuk memberikan kehati-hatian pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya dalam rangka memajukan organisasi. Dengan demikian, penerapan prinsip keamanan kerja yang dijalankan, tidak saja menampilkan *performance* yang bernuansa humanis dan *educative* semata, tetapi juga diharapkan dapat mendorong kinerja pegawai.

Keamanan dalam bekerja yang dirasakan pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi ditunjang dengan rangkaian perilaku pimpinan yang dapat memahami, mengubah dan mengarahkan perilaku pegawai. Oleh karena itu motivasi dalam prinsip keamanan memberikan penguatan akan perubahan akan perilaku pegawai akan sesuai dengan aturan-aturan serta semua program yang dijalankan sesuai dengan arah tujuan organisasi. Pimpinan memahami semua perilaku bawahan, sebab musabab berperilaku, kekuatan-kekuatan motif yang paling kuat, tujuan yang ingin dicapai, serta harapan-harapannya. Seorang pemimpin berorientasi kepada suattu kekuatan kepada kerangka acuan orang sebab dorongan pemberian motif berupa rasa aman bukan untuk pemimpin tetapi untuk pegawai.

Kebutuhan bahwa manusia memiliki hirarki kebutuhan dimana mereka pertama kali memenuhi kebutuhan yang lebih rendah sebelum memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi, kebutuhan manusia meliputi fisiologis, membutuhkan dukungan emosional, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut teori ini karena umat manusia didominasi oleh kebutuhan mereka tidak puas karena ketika salah satu kebutuhan terpenuhi maka dia bercita-cita untuk kebutuhan yang lebih tinggi lainnya. Ketiga teori dengan teori ini membantu kita untuk memahami manusia di tempat kerja, meskipun beberapa teori yang didasarkan pada beberapa asumsi drastis memang benar bahwa setiap teori didasarkan pada asumsi beberapa dan karena itu mereka semua membantu menjelaskan motivasi pegawai. Komunikasi yang efektif, kepercayaan diri meningkat, keamanan kerja, kerja tim, pengakuan yang sesuai kontribusi karyawan dan penyediaan program-program pelatihan dalam meningkatkan motivasi suatu organisasi, ada karena berbagai metode dengan mana organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek keamanan kerja yaituMeskipun secara biayapimpinan tidak dapat memberikanjaminan, akan tetapisebagai pimpinan kami bertanggung jawab terhadap setiap tindakan yang dilakukan oleh bawahan, dan kami akan melindungi dan menjaga keamanan setiap pegawai pada saat melaksanakan tugas, demi memberikan rasa aman kepadabawahan. Dengan perlindungan keamanan yang diberikan pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi berpengaruh langsung kepada para anggota dalam melaksanakan tugas dengan optimal.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Motivasi kerja melalui Prinsip Tempat Kerja yang Baik (X2-5) terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk prinsip tempat kerja yang baik, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut sudah dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari hampir semua respodnen setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa hubungan antar pegawai dengan pegawai lain perlu dibina secara kontinu dan dibina secara harmonis sehingga pegawai merasa nyaman dan aman selama bekerja.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan masih terbatas baik sarana prasarana kendaraan maupun gedung perkantoran yang representatif.

Prinsip tempat kerja yang baik merupakan prinsip kelima dari motivasi kerja. Tempat kerja yang baik mengandung makna bahwa lingkungan tempat kerja yang menjadi lokus bagi para pegawai hendaknya diciptakan senyaman mungkin, sehingga dapat memberikan penguatan terhadap proses pelaksanaan kerja. Dengan perkataan lain, kondisi kerja yang menyenangkan diharapkan akan mendorong suasana kerja yang nyamansehingga mendukung pula terhadap konsentrasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks pelayanan publik, kondisi kerja yang baik jelas sangat dibutuhkan pada lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi, dapat dilaksanakan secara efektif.

Hasil penelitian menemukan bahwa tempat kerja yang baik memberikan kenyamanan lingkungan kerja, secara empirik telah memberikan motivasi kepada para pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi tersebut dapat dipahami, karena pada hakikatnya setiap orang akan mendambakan adanya kenyamanan dalam melaksanakan tugasnya, baik kenyamanan secara fisik maupun non-fisik. Secara fisik, kenyamanan lingkungan kerja tersebut dapat dideteksi dari kondisi fisik kantor yang bersih, lingkungan kantor yang bersih, peralatan kerja yang lengkap, serta sarana pendukung yang memadai. Fakta empiris tersebut sejalan dengan pandangan Siagian (2001:134) yang menyatakan bahwa: “keberadaan kondisi kantor yang bersih, peralatan kerja yang lengkap serta dukungan prasarana kerja yang memadai dapat memberikan kenyamanan bekerja bagi para pegawai”. Rangkaian kondisi yang berhubungan dengan lingkungan tempat pegawai bersangkutan melaksanakan pekerjaannya. Tempat bagi para pegawai hendaknya diciptakan senyaman mungkin, sehingga diharapkan dapat memberikan penguatan terhadap proses pelaksanaan kerja. Dengan perkataan lain, kondisi kerja yang menyenangkan diharapkan akan mendorong suasana kerja yang nyaman sehingga mendukung pula terhadap konsentrasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian di atas memperlihatkan bahwa prinsip tempat kerja yang baik dalam motivasi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi sudah berjalan dengan baik karena hubungan antar pegawai dengan pegawai dan hubungan antar pegwai dengan atasan sudah terbina secara kontinyu dan harmonis sehingga dalam bekerja para pegawai sudah merasa nyaman. Tempat kerja yang baik mengandung makna bahwa lingkungan kerja yang menjadi lokus bagi para pegawai hendaknya diciptakan senyaman mungkin, sehingga diharapkan dapat memberikan penguatan terhadap proses pelaksanaan kerja. Dengan perkataan lain, kondisi kerja yang menyenangkan diharapkan akan mendorong suasana kerja yang nyaman sehingga mendukung pula terhadap konsentrasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.dalam konteks pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh petugas pelayanan di Satuan Polisi Pamong Praja kondisi kerja yang baik jelas sangat dibutuhkan agar dalam memberikan layanan menjadi optimal.

Hasil penelitian menemukan bahwa tempat kerja yang baik memberikan kenyamanan lingkungan kerja, secara empirik telah memberikan motivasi kepada para pegawai dari kondisi fisik yang masih belum memberikan kenyamanan seperti loket, ruang pelayanan yang masih belum memenuhi kriteria kelayakan untuk bekerja. Hal tersebut dapat dipahami, karena pada hakikatnya setiap orang akan mendambakan adanya kenyamanan dalam melaksanakan tugasnya, baik kenyamanan secara fisik maupun non-fisik. Secara fisik, kenyamanan lingkungan kerja tersebut dapat dideteksi dari kondisi fisik kantor yang bersih, lingkungan kantor yang bersih, peralatan kerja yang lengkap, serta sarana pendukung yang memadai.

Pada sisi lain, ditemukan pula bahwa dalam konteks pelayanan kepada masyarakat sangat dibutuhkan sarana untuk mendukung akseerasi pencapaian program terutama dalam memberikan kenyamanan layanan kepada masyarakat. Hal tersebut memperlihatkan, bahwa kondisi-kondisi kerja yang baik di Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Cimahi secara umum telah cukup menunjang dalam mendukung keberhasilan rpogram layanan gratis tersebut.

Namun demikian, ditemukan pula masih adanya sebagian kecil pegawai yang kurang memberikan respon atau apresiasi terhadap langkah-langkah yang dilakukan oleh institusi. Rendahnya kehirauan atau kepedulian sebagian kecil pegawai, merupakan salah satu contoh empirik yang menguatkan pentingnya kondisi kerja yang baik dalam menunjang keberhasilan terhadap layanan yang optimal. Problem tersebut, sesungguhnya disebabkan oleh tingkat pemahaman dan pengetahuan pegawai yang masih rendah, terkait dengan pentingnya kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan layanan untuk memberikan layanan yang optimal. Oleh karena itu, salah satu upaya penting yang perlu dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja adalah optimalisasi sosialisasi kepada masyarakat tentang ketertiban umum di lingkungan masyarakat Kota Cimahi. Selain itu, pola pendekatan yang lebih komprehensif dan persuasif juga perlu dilakukan untuk memberikan penguatan terhadap keberhasilan program sosialisasi tersebut.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek tempat kerja yang baik yaitu Meskipun kondisi bangunan sedang saat ini masih belum representatif dan belum dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai, namun kami selalu berusaha dan berupaya memberikan masukan kepada pimpinan untuk dapat diberikan/dibuatkan tempat/gedung/bangunan yang lebih layak dan representatif sehingga terwujud kenyamanan dalam bekerja. Untuk tempat kerja yang baik, sedang dibangun Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi yang beralamat di Jl. Demang No. 10 Kota Cimahi, yang representative baik bangunnan maupun areal tanahnya sehingga dapat digunakan dalam operasional tugas.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Motivasi kerja melalui Prinsip Penerimaan Kelompok (X2-6) terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk prinsip penerimaaan kelompok, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut sudah dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari sebagain responden yang setuju terhadap indikator-indikator bahwa promosi dalam penempatan kelompok jabatan sudah sesuai dengan kekompakan yang dimiliki pegawai ditunjang dengan perhatian pimpinan terhadap perkembangan potensi pegawai yang emmpunyai keahlian khusus dengan menutamakan pergaulan antar rekan dalam pelaksanaan pekerjaan serta dukungan kelompok dalam bekerja.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan menunjukkan pentingnya penerimaan kelompok atas dasar kesesuaian kelompok, sinergitas semakin penting seiring kompleknya pelayanan K3 yang memerlukan energi besar para pegawai dalam mencapai tugasnya.

Prinsip penerimaan oleh kelompok merupakan prinsip keenam dari motivasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh pengaruhnya terhadap organisasi sebesar 3,6%. Berdasarkan hasil penelitian yang menguatkan pentingnya penempatan kelompok yang didasarkan atas kesesuaian keahlian diantara para pegawai dalam setiap pelayanan. Sinergitas kerja yang diharapkan tersebut, dirasakan semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya program pengelolaan dan pengendalian terhadap pelayanan tersebut. Kompleksitas program tersebut, secara operasional jelas membutuhkan energi yang besar dari para pegawai agar pelaksanaannya dapat berjalan secara efektif.

Motivasi pegawai dapat memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan usaha mereka. Penerapannya dengan pengayaan pekerjaan, artinya pegawai membangun kelompok-kelompok natural dengan kombinasi pekerjaan. Penerimaan dalam suatu kelompok yang didasarkan atas kesesuaian keahlian diantara para pegawai dalam setiap pekerjaan dilaksanakan dengan sinergis diantara para pegawai. Pada posisi inilah aspek pengelompokkan kerja merupakan langkah yang mengarah dalam bentuk kerja sama perlu didorong agar tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan pembebasan biaya pelayanan kesehatan dapat dicapai secara optimal. Dalam konteks tersebut, peran pimpinan dalam membangun dan mengembangkan kerja sama diantara para pegawai jelas sangat dibutuhkan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa prinsip penerimaan oleh kelompok dalam motivasi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi sudah berjalan dengan baik karena promosi dalam penempatan kelompok jabatan sudah sesuai dengan kekompakan yang dimiliki pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang menguatkan pentingnya penempatan kelompok yang didasarkan atas kesesuaian keahlian diantara para pegawai dalam setiap pelayanan kesehatan masyarakat sinergis diantara para pegawai. Sinergitas kerja yang diharapkan tersebut, dirasakan semakin penting seiring dengsn semakin kompleksnya program pengelolaan dan pengendalian terhadap pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Kompleksitas program tersebut, secara operasional jelas membutuhkan energi yang besar dari para pegawai agar pelaksanaan program tersebut dapat berjalan secara efektif.

Pada posisi inilah prinsip pengelompokkan kerja merupakan langkah yang mengarah dalam bentuk kerja sama perlu didorong agar tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan pembebasan biaya pelayanan publik dapat dicapai secara optimal. Dalam konteks tersebut, peran pimpinan dalam membangun dan mengembangkan kerja sama diantara para pegawai jelas sangat dibutuhkan. Pada saat yang sama sikap proaktif dan persuasif dari pimpinan, juga dibutuhkan untuk mendorong tumbuhnya iklim kerja sama yang sinergis, baik antara pimpinan dengan para pegawai maupun pegawai dengan pegawai yang lainnya. Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memeng diperluakan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebuthnan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Pemerintah Kota Cimahi memberlakukan Peraturan Daerah bagi warganya. Dalam arti untuk terciptanya biaya pelayanan ketertiban umum sebagai hajat hidup orang banyak Kota Cimahi. Pemberlakuan itu tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Cimahi No. 8 Tahun 2009 yang berlaku 10 November 2009. Beberapa kalangan menilai kebijakan ini cukup positif dalam mewujudkan ketertiban umum di Kota Cimahi. Mereka juga berharap agar kebijakan ini bisa dilaksanakan secara optimal.

Tujuan pemberlakuan Perda Ketertiban Umum tersebut dalam rangka memelihara, menegakkan dan mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat serta menumbuhkan rasa tanggung jawab masyarakat Kota Cimahi, terhadap pelayanan ketertiban umum di Kota Cimahi. Sebagai konsekuensi dari kebijakan itu, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi dan unsur terkait dan seluruh elemen masyarakat harus bekerja sama dalam mewujudkannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa: Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang. Pemuasan berbagai kebutuhan tententu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu.

Secara faktual, kondisi tersebut sesungguhnya telah terbangun dengan baik. Hal ini terdeteksi dari adanya sikap saling memahami dan menghargai diantara pihak-pihak yang terlibat dalam pelayanan kepada masyarakat masalah ketertiban. Dengan demikian, secara empirik dapat dikatakan bahwa prinsip penempatan oleh kelompok telah dijalankan sesuai dengan situasi dan kondisi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi dapat mendorong kinerja organisasi.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek penerimaan kelompok yaitu Promosi jabatan dilakukan atas dasar penilaian secara selektif oleh TIM berdasarkan kepangkatan, pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi sesuai dengan tingkatannya dapat saling bekera sama dalam kelompok sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendiri, sehingga kerja sama dalam kelompok menjadi hal penting dalam pelaksanaan tugas.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Melalui Prinsip Pengakuan Wajar (X2-7) terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk prinsip pengakuan wajar, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari 22.9% responden yang tidak setuju terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa adanya pengakuan yang wajar dari pimpinan dapat memberikan penghargaan atas pekerjaan terhadap pegawainya dan 23.9% setuju bahwa tidak semua pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan program sehingga tidak dapat kompensasi atas prestasi dari pimpinan.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan pengakuan yang wajar telah dilakukan oleh pemimpin sesuai potensinya, namun secara fungsional belum sepenuhnya dapat dilakukan, karena keterbatasan anggaran.

Prinsip pengakuan yang wajar merupakan prinsip ketujuh dari motivasi kerja. Pemberian penghargaan yang wajar terhadap pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik, merupakan salah satu *stimulant* guna membangkitkan gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Aspek ini sangat penting untuk dilaksanakan, agar setiap pegawai dapat berkompetisi secara sehat dan mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, para pegawai juga diharapkan dapat memberikan kontribusinya secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik pemberian penghargaan terhadap pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik, jelas sangat dibutuhkan, agar pegawai yang lainpun memperoleh rangsangan atau dorongan untuk bekerja secara lebih baik.

Semua pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan program sehingga setiap pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai dan hal ini menjadikan pegawai mempunyai tingkat keyakinan yang tinggi dalam penyesuaiannya. Pemberian penghargaan terhadap pegawai merupakan salah satu *stimulant* guna membangkitkan gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Aspek ini sangat penting untuk dilaksanakan, agar setiap pegawai dapat berkompetisi secara sehat dan mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa prinsip pengakuan yang wajar dalam motivasi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi belum dilaksanakan dengan optimal, karenanya dari waktu ke waktu perlu ditingkatkan sehingga semua pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan program, setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik, merupakan salah satu *stimulant* guna membangkitkan gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Prinsip ini sangat penting untuk dilaksanakan, agar setiap pegawai dapat berkompetisi secara sehat dan mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, para pegawai juga diharapkan dapat memberikan kontribusinya secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pelayanan ketertiban dengan melaksanakan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik, jelas sangat dibutuhkan, agar pegawai yang lainpun memperoleh rangsangan atau dorongan untuk bekerja secara lebih baik.

Prinsip penghargaan bagi para pegawai di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi dirasakan termasuk masalah kompensasi sangat penting dalam menumbuhkan gairah dan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan dituntut untuk memiliki kehirauan dan kemampuan untuk mengembangkan model penghargaan kepada pegawai, baik yang bersifat material maupun non-material, sehingga para pegawai diharapkan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Asumsi tersebut, didasarkan pada argumentasi bahwa keberhasilan seorang pimpinan dalam menggerakkan para bawahannya, sesungguhnya terletak pada kemampuannya untuk memenuhi faktor-faktor motivasi, baik yang bersifat material maupun non-material. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Secara operasional, bentuk penghargaan dan kompensasi yang bersifat material dapat berupa uang atau barang dan sejenisnya. Sementara penghargaan dan kompensasi yang bersifat non-material diterjemahkan dalam bentuk pujian, piagam penghargaan, kesempatan untuk promosi dan kenaikan pangkat. Keragaman bentuk penghargaan tersebut, merupakan salah satu *stimulant* guna membangkitkan gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, perlu dipahami juga bahwa setiap bentuk penghargaan yang diberikan belum tentu mampu memberikan rangsangan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, manakala pemberian penghargaan yang diberikan pimpinan tidak tepat sasaran. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan, karena tidak semua pegawai memiliki kebutuhan dan harapan yang sama. Boleh jadi penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang satu dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja pegawai, namun belum tentu dapat memberikan dorongan bagi pegawai yang lain. Oleh karena itu, seorang pimpinan juga dituntut untuk mengetahui dan memahami apa yang sesungguhnya oleh para pegawai, terkait dengan kebutuhan mereka baik secara fisik, maupun psikologis.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa aspek pengakuan yang wajar oleh pimpinan melalui penghargaan dan kompensasi, pada umumnya telah dilakukan sesuai dengan situasi, kondisi, potensi dan kinerja para pegawai. Namun demikian, secara fungsional belum sepenuhnya dapat memberikan secara optimal kepada para pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya keterbatasan anggaran, sehingga pimpinan kesulitan untuk memberikan motivasi khususnya dalam bentuk material.

Pada dasarnya bahwa tingkah laku pegawai pada suatu organisasi berorientasi pada tugas, artinya setiap tingkah laku setiap pegawai itu didorong oleh keinginan pegawai akan pencapaian tujuan organisasi. Penerimaan seorang pegawai akan suatu lingkungan tempat bekerja merupakan daya dorong yang tidak kalah penting, sehingga dalam pelaksanaannya memerlukan pengamatan yang intensif agar tujuan organisasi tercapai. Perilaku pegawai dalam suatu kelompok memberikan pemahaman akan terlaksananya seluruh aturan-aturan yang dilaksanakan sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek pengakuan wajar yaitu Sebagai wujud penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai secara wajar dituangkan ke dalam prestasi kerja (SKP) pegawai yang dibuat 1 kali dalam setahun setiap akhir tahun. Dengan demikian para anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi dapat merasakan perlakuan yang wajar dari pimpinan maupun teman satu kantor, yang dapat berpengaruh terhadap moril dan semangat dalam melaksanakan tugas.

1. Pembahasan Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Melalui Prinsip Pengakuan Prestasi (X2-8) terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi.

Hasil penelitian untuk prinsip pengakuan prestasi, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi tersebut belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari 10.1% responden yang merespon tidak setuju akan pernyataan yang menyebutkan bahwa diantara pegawai tercipta suasana yang kondusif dan saling membantu dalam bekerja.

Konsep pemahaman yang lain secara empirik, di lapangan bahwa semua pegawai belum dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, kondisi tersebut tergantung kepada persyaratan pegawai tersebut yang terkait masa kerja, golongan, pangkat, pendidikan, maupun prestasi yang telah dicapai pegawai tersebut.

Prinsip pengakuan atas prestasi merupakan prinsip kedelapan dari motivasi kerja. Pengakuan atas prestasi dengan didasarkan dengan bentuk promosi jabatan atau kenaikan pangkat, merupakan salah satu prinsip motivasi yang berkaitan dengan karier dan pengembangan potensi pegawai sesuai dengan prestasi dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal inilah prinsip promosi tersebut dipandang penting dalam memberikan motivasi kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Motivasi tersebut juga mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi dan dedikasinya, sehingga diharapkan dapat memberikan penguatan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai mempunyai dorongan untuk bekerja optimal manakala jabatan yang dipromosikan pada pegawai yang menduduki sudah sesuai dengan minat dan bakat sehingga diantara pegawai tercipta suasana yang kondusif dan saling membantu dalam bekerja.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa aspek pengakuan atas prestasi dalam motivasi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi belum berjalan dengan optimal karena jabatan yang dipromosikan pada pegawai yang menduduki belum sesuai dengan minat dan bakat sehingga diantara pegawai terdapat suasana kurang kondusif dala bekerja, pegawai berharap dapat bekerja dengan tingkat resiko rendah (Polisi Pamong Praja resiko tinggi). Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekwensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekwensi yang merugikan. Segala empirik yang sangat sederhana ialah seorang pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat, pegawai tersebut mendapat pujian dari atasannya. Pujian tersebut berakibat pad akenaikan gaji yang dipercepat. Karena pegawai tersebut menyenangi konsekwensi perilakunya itu, ia lalu terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan komputer sehingga kemampuannya semakin bertambah, yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekwensi positif lgi di kemudian hari.

Penguatan fakta memberikan gambaran bahwa pegawai yang datang terlambat berulang kali mendapat teguran dari atasannya, mungkin disertai ancaman akan dikenakan sanksi indisipliner. Teguran dan kemungkinan dikenakan sanksi sebagai konsekwensi negatif perilaku pegawai tersebut berakibat pada modifikasi perilakunya, yaitu datang tepat waktu. Penting untuk diperhatikan bahwa agar cara-cara yang digunakan untuk modifikasi perilaku tetap memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang harus selalu diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan “gaya” yang manusiawi pula. Hal ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu: Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu, harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya; imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri; Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis; Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai.

Pengakuan atas prestasi dengan didasarkan dengan bentuk promosi jabatan atau kenaikan pangkat, merupakan salah satu prinsip motivasi yang berkaitan dengan karier dan pengembangan potensi pegawai sesuai dengan prestasi dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal inilah prinsip promosi tersebut dipandang penting dalam memberikan motivasi kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Motivasi tersebut juga dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi dan dedikasinya, sehingga diharapkan dapat memberikan penguatan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif. Fakta empirik sebaliknya ialah seorang pegawai yang datang terlambat berulang kali mendapat teguran dari atasannya, mungkin disertai ancaman akan dikenakan sanksi indisipliner. Teguran dan kemungkinan dikenakan sanksi sebagai konsekwensi negatif perilaku pegawai tersebut berakibat pada modifikasi perilakunya, yaitu datang tepat pada waktunya di tempat tugas. Penting untuk diperhatikan bahwa agar cara-cara yang digunakan untuk modifikasi perilaku tetap memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang harus selalu diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan “gaya” yang manusiawi pula.

Pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu: Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas menjadi tanggung jawabnya. Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu, harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya; imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri; Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis; Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai. Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi pada intinya memandang penting untuk menerapkan aspek tersebut.

Berdasarkan pada beberapa pertimbangan, antara lain; *pertama*, masalah promosi dan kenaikan pangkat adalah masalah hak yang harus diberikan kepada setiap pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. *Kedua*, promosi dan kenaikan pangkat merupakan salah satu upaya untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi. *Ketiga*, masalah promosi juga merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan potensi dan kemampuan pegawai. Oleh karena itu, secara kelembagaan seorang pemimpin dituntut untuk memperhatikan dan menerapkan prinsip promosi secara konsisten dan berkesinambungan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian memperoleh gambaran bahwa pengakuan atas prestasi dengan penerapan prinsip promosi dan kenaikan pangkat di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi pada umumnya telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada. Hal ini mengandung makna bahw akendatipun semua pegawai memiliki kesempatan untuk dipromosikan, namun secara empirik belum semua pegawai dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kondisi tersebut, sangat tergantung kepada berbagai persyaratan yang telah dipenuhi oleh pegawai yang bersangkutan, baik menyangkut masa kerja (pengalaman), golongan, pangkat, pendidikan, kemampuan maupun prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan.

Adanya pandangan sebagian pegawai yang mendeteksi bahwa promosi yang dilakukan oleh pimpinan atau pemerintah daerah adanya kecenderungan “berbau politis” dan bersifat “*like and dislike*”, dan kurang mempertimbangkan aspek-aspek yang bersifat rasional dan kompeten. Pada lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi pimpinan mengetahui aturan-aturan tentang kedudukan pegawai yang berprestasi, hal ini menghindari dari perlakuan melanggar aturan yang berlaku. Pengetahuan pimpinan diperlukan untuk memberikan dorongan kepada pegawai akan keinginan berprestasi. Dalam pelaksanaan pengakuan akan berprestasi sangat mudah untuk dikatakan tapi sulit dijalanan, karena sesuatu yang mudah antara pimpinan dengan pegawai merupakan satu kesatuan yang utuh dalam organisasi dan itu memerlukan pemahaman yang mendalam.

Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi untuk aspek pengakuan prestasi yaitu Prestasi pegawaimerupakan salah satu indikator yang dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan pimpinan untuk mempromosikan seorang pegawai. Setiap individu pegawai atau anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cimahi dapat mempersiapkan diri secara optimal baik pengetahuan, pendidikan, keterampilan, termasuk integritas kepada organisasi dan pada gilirannya hal tersebut menjadi pertimbangan untuk mendapatkan prestasi kerja.

1. **Daftar Pustaka**

Abidin, Zainal, Said. 2012. *Kebijakan Publik Edisi 2*. Jakarta: Salemba Humanika.

Alamsyah, Kamal. 2006. *Reformasi Administrasi Publik Indonesia*. Bandung: Program Magister dan Doktor Ilmu Administrasi Publik Unpas.

Amirullah dan Hanafi, Ribdyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anderson, J.E. 1975. Public Policy Making. London: Nelson

Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. *Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Bacal, Robert. 2001. Performance Management. PT. Gramedia Pustaka Utama

Burner, Rassel dan O’Sullivan. 2008. Research Method for Public Administration, Fifth Edition. New York: Pearson Longman.

Dharma, Agus. 2003. *Perilaku Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga

Dunn, William N. 1994. Public Policy Analysis: An Introduction. Prentice Hall International: Englewood Cliffs New Jersey

\_\_\_\_\_. 1981. Public Policy Analysis. Terjemahan Samodra Wibawa. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.

\_\_\_\_\_. 2003. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Hanindita

Dwiyanto, Agus & Bevaola. 2006. *Policy Brief. Centre Population and Policy Studies.* UGM Yogyakarta.

Dye, Thomas R., 2002.Understanding Public Policy. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Handayaningrat, Soewarno. 1995. *Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu SP. 1986. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.

\_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hattry, Harry, Louis Blair, Donald Fisk and Wayne Kimmel. 1976. Program Analysis for State and Local Government. Washington DC: The Urban Institute

Howlett, Michael dan M. Ramesh. 2003. Studying Public Policy. New York: Oxford University Press.

Islamy, M. Irfan. 1994. Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara

\_\_\_\_\_. 2001. Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara

Jogiyanto, H.M., 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS Partial Least Square, Untuk Penelitian Empiris*, Yogyakarta: BPFE.

Jones, Charles O. 1984. An Introduction To The Study of Public Policy. Third Editions. Monterey: Books/Cole Publishing Company

\_\_\_\_\_. 1994. Administrasi Publik: Efektivitas Implementasi Kebijakan. Yogyakarta: UGM Press.

Kasim, Azhar. 1993. Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi. Jakarta: FEUI

\_\_\_\_\_. 1994. Analisis Kebijakan Negara. Jakarta: Erlangga

Kasim, M. 1994. Analisis Kebijakan Negara. Jakarta: Erlangga

Keban, Yeremias, T. 2001. Indikator Kinerja Pemerintahan Daerah. Yogyakarta: Fisip UGM

Kristiadi, JR. 1994. *Administrasi Pembangunan dan Keuangan Daerah*. Jakarta: Gramedia.

LAN RI. 2003. Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Jakarta: Perum Percetakan Negara RI.

\_\_\_\_\_. 2004. Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Jakarta: CV. Raga Meulaba.

Miller, Derbert C. 1983. *Handbook of Research Design and Social Measurement*. New York: Longman.

Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Mashum, Muhammad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFF

Maslow, H., Abraham. 1996. *Teori* *Motivasi.* Mahdab Ketiga. Alih Bahasa: Kartasapoetra.Jakarta: Gramedia

Metsner, Arnold J. 1976. Policy Analyst in The Bureaucracy. Berkeley and Los Angeles: University of California Press

Mustopadidjadja. 2000. *Manajemen Proses Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: LAN RI – Duta Pertiwi Foundation.

Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik Teori dan Praktik*. Jakarta: Grasindo.

Nigro, Felix and Nigro, Lloyd G. 1983. *Modern Public Administration*. California: Harper and Row.

Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta: Gunung Agung

Nugroho, Riant. 2003. Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

\_\_\_\_\_. 2009. Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Pfifner, John Mc Donald. 1975. *Principles of Public Administration*. California: Ronald Press.

Putra, Fadillah. 2001. *Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik, Perubahan dan Inovasi Kebijakan dan Ruang Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Kebijakan Publik*. Surabaya: Pustaka Pelajar.

Patton, Carl V and Sawicki, David.S. 1986. Basic Methods of Policy Analysis and Planning. New York: Prentice Hall: Englewood Cliffs

Ruky, Ahmad, S. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Percetakan PT. SUN

Sedarmayanti. 2002. Manajemen Perubahan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sektor Publik. Pusat Kajian dan Diklat Aparatur 1. Bandung: Lembaga Administrasi Negara.

Sekaran, U. 1992. Research Method for Business: Skill-Building Approach. New York: John Willey & Sons Inc.

Siagian, Sondang P. 1993. Analisa Serta Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi. Jakarta: CV. Haji Masagung.

\_\_\_\_\_. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. 2001. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Bina Aksara.

Steer, Richard. 2004. Efektivitas Organisasi. Alih Bahasa Magdalena Jamin. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Suradinata, Ermaya. 1993. Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan. Bandung: Mandar Maju.

Suryaningrat, Bayu. 1991. Perumusan Kebijakan dan Koordinasi Pembangunan di Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Tangkilisan, Nogi S, Hessel. 2005. Manajemen Publik Jakarta: Grasindo

\_\_\_\_\_. 2007. Manajemen Publik Jakarta: Grasindo

The Liang Gie. 1982. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Nur Cahaya

Wahab, Abdul Solihin. 1997. Analisis Kebijakan, dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi, J. 2002. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

Silalahi. 1989. *Sistem Administrasi Pemerintahan.* Jakarta: Bina Aksara

Thoha, Miftah. 1992. Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara. Jakarta: CV. Rajawali

\_\_\_\_\_. 1998. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: CV. Rajawali

Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Winarno, Budi. 2002. Teori dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta: MedPress.

Yamin, Sofyan, Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modelling*. Jakarta: Salemba Infotek

Yuwono, dkk. 2002. Petunjuk Praktis Penyusunan Balance Score Card Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi. Jakarta: Gramedia

**Dokumen**

Sriwidodo Untung dan Budhi Haryanto. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Masana Sembiring. 2011, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Implementasi Kebijakan Publik terhadap Kinerja Organisasi Pelaksanaan Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan di Kota Bandung*. Jurnal Ilmu Administrasi Vol VIII No. 3. Disertasi. Program Doktoral Ilmu Sosial Bidang Kajian Utama Ilmu Administrasi Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Titi Masrifahati. 2012. *Pengaruh Implementasi Kebijakan dan Motivasi terhadap Kinerja Organisasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat di Kota Bekasi.* Disertasi. Program Doktoral Ilmu Sosial Bidang Kajian Utama Ilmu Administrasi Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Tati Sarihati. 2009. *Pengaruh Evaluasi Kebijakan Pengelolaan Kebersihan Terhadap Efektivitas Pelayanan Persampahan di Kota Bandung dan Bogor.* Disertasi. Program Doktoral Ilmu Sosial Bidang Kajian Utama Ilmu Administrasi Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung.

John Yus Madoli. 2013. *Evaluasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketertiban Umum di Kabupaten Poso.* Disertasi. Program Doktoral Ilmu Sosial Bidang Kajian Utama Ilmu Administrasi Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Ema Mardona*.* 2015. *The Implementation of Local Regulations Number 8 of 2005 About The Order, Cleanliness and Beauty of The Environment (A Study of Order Seller in Tanjungpinang Kota Village).* (Jurnal Internasional)

Rio Kurniawan Samin. 2013. Regulatory Policy Evaluation Number 8 of 2005 on The Order of Cleanliness Hut, Envitonmental Beauty Cape Town (A Case Study Controlling Street Vendors Along The Waterfront) (Jurnal Internasional)

**Undang-undang dan Peraturan:**

UU No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun Nomor 4437 pasal 13 dan 14 huruf c mengamanatkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah meliputi penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta pasal 148 ayat 1 ditegaskan bahwa polisi pamong prara dibentuk untuk membantu kepala daerah dalam menegakan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umun dan ketertiban masyarakat.

UU Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 59, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844

PP Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja

Permendagri No 40 Tahun 2011 Tentang SOTK Satuan Polisi Pamong Praja

Permendagri No 38 Tahun 2010 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja

Permendagri No 26 Tahun 2005 Tentang Pedoman Prosedur Tetap Polisi Pamong Praja

Permendagri No 35 Tahun 2005 Tentang Pedoman Pakaian Dinas, Perlengkapan Dan Peralatan Satuan Polisi Pamong Praja

Permendagri No 27 Tahun 2010 Tentang Pedoman Pelaporan Satuan Polisi Pamong Praja

Permendagri No 44 Tahun 2010 Ketentraman, Ketertiban, dan Perlindungan Masyarakat dalam Rangka Penegakan HAM

Kesepakatan bersama Mendagri dan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No 119/1257/SJ Tahun 2002 dan Nomor Pol: B/2300/VII/2002 tentang Kerjasama Pembinaan Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Pemeliharaan Ketertiban Masyarakat

Perda Kota Cimahi No. 08 Tahun 2009 Tentang Ketertiban Umum Kota Cimahi

Keputusan Walikota Cimahi No. 188.342/Kep. 259-Satpol PP Tahun 2014 Tentang Pembentukan Team Koordinasi Giat Penegakan Perda

Keputusan Walikota Cimahi No. 180/Kep. 129 Huk/2008 Tentang Penetapan Kawasan Khusus