



Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian Terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai Untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut

Yadi Kurnia

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian Terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai Untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah metode eksplanasi melalui teknik evaluasi. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut yang terdiri dari 69 pegawai. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data melalui studi dokumentasi dan studi lapangan, meliputi observasi, angket dan wawancara. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis statistik dengan model analisis jalur (path analysis). Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan Kepegawaian (X) berpengaruh terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai (Y) untuk mewujudkan kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut (Z). Artikel ini berkesimpulan bahwa kinerja pegawai akan terwujud apabila manajemen pembinaan pegawai dapat dioptimalkan sebagai bentuk pelaksanaan kebijakan Kepegawaian.

Kata Kunci: Pelaksanaan Kebijakan, Manajemen Pembinaan Dan Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi atau lembaga bisa berhasil apabila dalam mencapai tujuannya mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, karena faktor sumber daya manusia yang akan mengelola dan mengatur sumber daya lain untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah disepakati dan ditentukan sebelumnya.

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor penting terlaksananya tujuan yang diinginkan dalam sebuah organisasi terutama lembaga pemerintah dengan tujuan serta visi dan misi yang telah ditetapkan. Apabila sebuah organisasi pemerintah dilakukan oleh aparatur yang memiliki kemampuan, kompetensi, loyalitas dan integritas yang tinggi, maka akan memudahkan dalam pencapaian tujuan, visi dan misi lembaga pemerintah tersebut. Oleh karena itu, pemerintah melakukan rencana prioritas pembangunan disegala bidang terutama dalam mencapai kemakmuran dan kemajuan bangsa pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut juga berlaku pada pemerintah daerah Kabupaten Garut, khususnya di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut yang mempunyai berbagai tugas pembangunan salah satunya yaitu peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur. Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan dalam pembangunan, komitmen terhadap penataan birokrasi dan aparatur pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut harus mendapat

perhatian serius dan menjadi prioritas dalam pencapaian kinerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut.

Pencapaian kinerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut dari mulai tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 yang terdapat 14 (empat belas) indikator sesuai dengan Target Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah tahun 2014-2019 sesuai dengan Tabel Berikut:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut Tahun 2014-2019

No	Indikator Kinerja	2015		2016		2017		2018		2019	
		Tar get	Reali sasi								
1.	Tingkat keselarasan RKPD terhadap RPJMD.	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%	95%	100 %	100%
2.	Tingkat keselarasan Renstra SKPD terhadap RPJMD.	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%	95%	100 %	100%
3.	Tingkat keselarasan Renja SKPD terhadap RKPD.	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%	95%	100 %	100%
4.	Persentase perbandingan usulan aspiratif dan teknokratik yang telah masuk dalam dokumen perencanaan SKPD.	60%	60%	65%	65%	75%	75%	85%	85%	95%	95%
5.	Persentase hasil kajian, dokumen penelitian dan pengembangan yang dimanfaatkan untuk perumusan kebijakan.	55%	55%	60%	60%	70%	70%	75%	75%	80%	80%
6.	Persentase integrasi data capaian kinerja dalam Sistem Informasi Pembangunan Daerah	80%	80%	85%	85%	90%	90%	100 %	100%	100 %	100%
7.	Persentase pencapaian kinerja RPJMD	45%	45%	50%	50%	60%	60%	70%	70%	80%	80%
8.	Persentase capaian kinerja program pembangunan	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	95%	95%
9.	Nilai Evaluasi SAKIP Kabupaten	60	60	60	60	60	60	65	65	70	70
10.	Nilai Evaluasi SAKIP Bappeda	65	65	65	65	70	70	75	75	80	80
11.	Persentase temuan hasil pemeriksaan yang ditindaklanjuti	100 %	100%	100 %	100%	100 %	100%	100 %	100%	100 %	100%
12.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	71	71	71	71	72	72	73	73	75	75

No	Indikator Kinerja	2015		2016		2017		2018		2019	
		Tar get	Realisasi								
13.	Persentase sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya	20%	20%	22%	22%	24%	24%	26%	26%	28%	28%
14.	Persentase sarana dan prasarana aparatur yang berkondisi baik	45%	45%	50%	50%	60%	60%	70%	70%	80%	80%

Sumber : Subag Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Garut, 2019.

Berdasarkan capaian kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sudah mencapai target semua bahkan rasio capaian kinerja tiap tahunnya mencapai 100 persen. Khusus untuk Capaian kinerja Nilai Evaluasi SAKIP Kabupaten Garut masuk kepada indicator dan target RPJMD Kabupaten Garut Tahun 2019-2024 sehingga harus menjadi fokus perhatian dalam meningkatkan Nilai Evaluasi SAKIP Kabupaten Garut, dan Renstra kedepan yaitu tahun 2019-2024 harus dapat mempertahankan kinerja baik Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Pada saat ini, terkait dengan tugas-tugas pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut ditemukan masalah yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai belum optimal. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator diantaranya adalah masalah kualitas kinerja pegawai yang masih belum optimal terutama untuk dimensi Quality of Work untuk bekerja sesuai target belum tercapai dan kinerja pegawai pada Dimensi Quantity of work untuk Jumlah Jam Kerja , dimana pegawai dengan disiplin yang masih rendah sehingga mempengaruhi terhadap jumlah jam kerja.

Manajemen Pembinaan pegawai yang masih belum terlaksana dengan baik, yang dapat dilihat dari pengamatan awal masih belum tingginya jabatan fungsional serta jenjang pendidikan para pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelaksanaan kebijakan (Horn dan Meter). Ketentuan kepegawaian pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut, sesuai dengan ketentuan Peraturan pemerintah nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana terdapat hukuman disiplin ringan sesuai ketentuan pasal 8 ayat 9, hukuman disiplin sedang sesuai ketentuan pasal 9 ayat 11 dan hukuman disiplin berat sesuai ketentuan pasal 10 ayat 9.

Berdasarkan fenomena masalah serta landasan teoritis yang telah uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut”**.

2. Metodologi

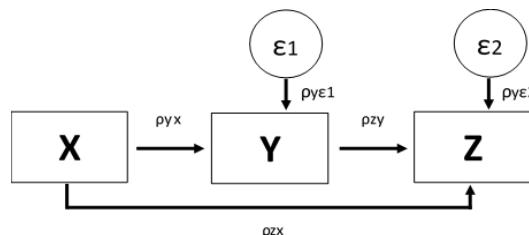
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanasi dengan teknik evaluasi. Metode penelitian eksplanasi merupakan metode untuk mencari keterangan atau penjelasan dengan tujuan menjelaskan hubungan kausalitas atau sebab akibat antara lain dari dua variabel berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada dan berusaha untuk mencari variabel penyebabnya. Dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel mengingat jumlah populasi yang terbatas atau dengan kata lain menggunakan teknik sensus melalui pemakaian kuesioner sebagai alat pengumpulan data untuk memaparkan fenomena masalah yang akan diteliti. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara pada Bappeda Kabupaten Garut dijadikan responden atau informan sebanyak 69 orang pegawai.

Kemudian peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian, yang disusun untuk memudahkan langkah-langkah dalam menjaring dan mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, dan proposisi-proposisi dari variabel-variabel penelitian penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian ini sebagai berikut:

3. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengujian Dan Pembahasan Hipotesis Penelitian

Untuk menjawab hipotesis penelitian ini dilakukan suatu pengujian melalui analisis jalur (*path analysis*) yang disusun dalam diagram berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur

Tabel 2. Hasil Perhitungan

Hipotesis Utama	Koefisien jalur	F _{hitung}	F _{tabel}	Determinan	Makna hubungan
Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian (X) Terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai (Y) untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai (Z)	0,8633.	63,410	1,5014	74,53%,	Berpengaruh
Sub Hipotesis	Koefisien jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Determinan	Makna hubungan
Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian (X) terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai (Y)	0,754.	6,1221	1,9960	56,79%	Berpengaruh

Manajemen Pembinaan Pegawai (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z)	0,8174.	4,393	1,996	40,78%	Berpengaruh
Pengaruh Pelaksanaan kebijakan Kepegawaian (X) terhadap Kinerja Pegawai (Z)	0,7986	7,7766	1,996.	33,75%,	Berpengaruh

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengujian Hipotesis Utama Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian (X) Terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai (Y) untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai (Z)

Rumusan hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ *Terdapat pengaruh kebijakan kepegawaian terhadap manajemen Pembinaan Pegawai untuk mewujudkan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Garut*”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,8633.

Berdasarkan pengujian, diperoleh nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel yaitu $F\text{-hitung} = 63,410 > F\text{-tabel} = 1,5014$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap variabel Manajemen Pembinaan Pegawai dan variabel Kinerja Pegawai.

Besarnya pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besaran nilai Koefisien Determinasi (R^2_{YZX}) sebesar = 0,7453. Nilai tersebut diartikan bahwa Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai sebesar 74,53%, sedangkan sisanya sebesar 25,47% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Kebijakan Kepegawaian yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil pengujian ini menguatkan dugaan bahwa dalam komunikasi, sumber daya manusia, disposisi dan struktur birokrasi dapat menentukan kualitas Manajemen Pembinaan Pegawai yang pada akhirnya dapat mewujudkan Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian belum optimal terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai.

4.2.2 Pengujian Sub Hipotesis Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian (X) Terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian di atas, diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $t\text{-hitung} = 6,1221 > t\text{-tabel} = 1,9960$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap variabel Manajemen Pembinaan pegawai. Adapun besar pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian terhadap variabel Manajemen Pembinaan Pegawai adalah sebesar 56,79% sedangkan sisanya sebesar 43,21% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil pengujian di atas menguatkan dugaan bahwa dalam komunikasi, sumber daya manusia, disposisi dan struktur birokrasi dapat menentukan kualitas Manajemen Pembinaan pegawai. Namun ada dimensi-dimensi dari Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian yang masih belum efektif

diantaranya dimensi Struktur Birokrasi Terkait struktur birokrasi dalam pelaksanaan kebijakan kepegawaian, pimpinan melaksanakan evaluasi penggunaan standar operasional prosedur (SOP), Berdasarkan hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa setiap kegiatan memang sudah menggunakan SOP tetapi dalam evaluasi belum maksimal atau tidak semua pegawai memahaminya masih hanya mengerjakan rutinitas pelayanan dan koordinasi saja.

4.2.3 Pengujian Sub Hipotesis Manajemen Pembinaan Pegawai (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Rumusan sub hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah disampaikan pada Bab I. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur dan diperoleh nilai koefisien jalur (P_{zy}) sebesar 0,8174.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel Manajemen Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t-hitung dan t-tabel. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, yaitu $t\text{-hitung} = 4,393 > t\text{-tabel} = 1,996$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel Manajemen Pembinaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Besar pengaruh variabel Manajemen Pembinaan Pegawai terhadap variabel Kinerja Pegawai secara langsung adalah sebesar 40,78% sedangkan sisanya sebesar 59,22% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Manajemen Pembinaan Pegawai yang tidak dimasukan ke dalam model.

Hasil pengujian di atas menguatkan dugaan bahwa penggunaan dimensi Perencanaan Sumber Daya Manusia, Perekutan dan penyeleksian, Pengembangan tenaga kerja dan Pemanfaatan Sumber Daya Manusia menjadi faktor penguat untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai , sehingga pengaruh secara langsung variabel Manajemen Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai relatif signifikan.

Pada kenyataannya ada dimensi-dimensi Manajemen Pembinaan Pegawai yang belum sepenuhnya efektif dilaksanakan yang berdampak pada Kinerja Pegawai itu sendiri, terutama dimensi Perencanaan Sumber Daya Manusia hasil di lapangan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan hubungan berjalan dinamis dan interaktif, bersifat formal maupun informal masih kurang optimal hal ini diduga karena tingkat ego sektoral antar bidang masih tinggi.

4.2.4 Pengujian Sub Hipotesis Pengaruh Pelaksanaan kebijakan Kepegawaian (X) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Rumusan sub hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah disampaikan pada Bab I. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur dan diperoleh nilai koefisien jalur (P_{zx}) sebesar 0,7986.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara t-hitung dan t-tabel. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $t\text{-hitung} = 7,7766 > t\text{-tabel} = 1,996$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Besar pengaruh secara langsung dari Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 33,75%, sedangkan pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai melalui Manajemen Pembinaan Pegawai adalah sebesar 66,25%. Sehingga, jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai sebesar 33,75% sedangkan sisanya sebesar 66,25% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian yang tidak dimasukan ke dalam model.

Hasil pengujian di atas menguatkan dugaan bahwa dalam komunikasi, sumber daya manusia, disposisi dan struktur birokrasi dapat menentukan kualitas Kinerja Pegawai. Selanjutnya, sesuai dengan hasil penilaian responden terhadap variabel Kinerja Pegawai variabel ini menunjukkan nilai dengan persentase sebesar 33,75% dan termasuk kriteria baik. Hasil pengukuran di lapangan menunjukkan bahwa salah satu dimensi-dimensi Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian belum efektif untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai diantaranya dikarenakan pemahaman pegawai mengenai Kebijakan Kepegawaian masih kurang dan setiap kegiatan memang sudah menggunakan SOP tetapi dalam evaluasi belum maksimal atau tidak semua pegawai memahaminya masih hanya mengerjakan rutinitas pelayanan dan koordinasi saja.

4. Simpulan

Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan kepegawaian berpengaruh terhadap manajemen pembinaan pegawai untuk mewujudkan kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut.

Hasil pengujian ini menguatkan dugaan bahwa dalam komunikasi, sumber daya manusia, disposisi dan struktur birokrasi dapat menentukan kualitas Manajemen Pembinaan Pegawai yang pada akhirnya dapat mewujudkan Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian belum optimal terhadap Manajemen Pembinaan Pegawai untuk Mewujudkan Kinerja Pegawai.

Disamping itu dalam penelitian ini diperoleh temuan permasalahan, diantaranya; pertama, belum tersedianya bank data dan informasi kepegawaian pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut sehingga masih lambat dalam penyajiannya karena masih manual kedua dalam melaksanakan hubungan berjalan dinamis dan interaktif, bersifat formal maupun informal masih kurang optimal hal ini diduga karena tingkat ego sektoral antar bidang masih tinggi, ketiga evaluasi SKP masih terdapat kekurangan alat bukti baik administrasi surat menyurat dan laporan maupun dokumentasi proses pelaksanaan dan hasil pekerjaan. Berdasarkan temuan permasalahan tersebut maka disarankan untuk disediakan aplikasi bank data tentang kepegawaian dan informasi lainnya untuk memudahkan evaluasi serta promosi jabatan, melaksanakan hubungan berjalan dinamis dan interaktif, bersifat formal maupun informal perlu adanya kesepakatan dan Kerjasama antar bidang dalam setiap kegiatan. Dan Setiap pegawai harus mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan dengan membuat notulen laporan pekerjaan, dokumentasi hasil kegiatan dan alat bukti administrasi lainnya.

Daftar Pustaka

I. Buku-Buku

- Dharma, Agus. 1985. Manajemen Prestasi Kerja.Jakarta: Rajawali.
- Flippo, Edwin B, 1988, *Manajemen Personalia*, Edisi keenam Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, Jusman, 2018., *Indeks dan Skala dalam Penelitian*, Puspaga, Bandung.
- Iskandar, Jusman. 2018. *Teori Sosial*, Puspaga, Bandung.
- Iskandar, Jusman. 2016. *Perilaku Manusia dalam Kelompok dan Organisasi*, Puspaga, Bandung.
- Iskandar, Jusman. 2017,. *Kapita Selekta Administrasi Negara dan Kebijakan Publik*, Puspaga, Bandung.
- Iskandar, Jusman., 2017, *Metoda Penelitian Administrasi*, Puspaga, Bandung.
- Iskandar Jusman, 2019, *Manajemen Publik*, Puspaga, Bandung.
- Isknadar Jusman, 2019, *Bunga Rampai Adminitrasi Negara*, edisi kedua puluh Puspaga, Bandung.
- Kadarisman, M., 2014 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. RefikaAditama, Bandung.
- Munir, A.S, 1994. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Program Pascasarjana Universitas Garut, 2019, *Panduan Penulisan Tesis Program Pascasarjana Universitas Garut*.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*, Alfabetta, Bandung.
- Siagian Sondang, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administrasi. Penerbit CV. Alfabetta. Bandung.
- Sunggono, Bambang. 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. Rajawali Press.
- Rival, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana.
- Wahab, Solichin. 2012. *ANALISIS KEBIJAKAN: Dari Formulasi kepenyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Widodo, J. (2011). *Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Winarno Budi. 2012, *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*, Media Presindo. Yogyakarta.

II. Jurnal Dan Penelitian Ilmiah

- Fitria, S.H., M.H., 2013. *Kebijakan Kepala Daerah Terhadap Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik* . Jurnal publik. Vol 6 No 7
- Hasibuan, Abd Aziz, 2016. *Manajemen Pembinaan Profesi Dalam Pengingkatan Kinerja Guru (Studi Di Madrasah Tsanawiyah Dki Jakarta)*. Jurnal Publik, Vol 1, No.1. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tanzhim/article/view/38>
- Mulyawan Budi. 2009. *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Palembang)*. Journal article.
- Rahim Ridha Al'libani, 2017 *Pembinaan Pegawai Oleh Camat Sebagai Salah Satu Upaya Dalam Mencapai Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung*. Jurnal Publik, Vol 11, No.2. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia/issue/view/5>

III. Dokumen-Dokumen

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Kabupaten Garut Nomor 315 Tahun 2012 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut.
- Peraturan Bupati Kabupaten Garut Nomor 69 Tahun 2017 tentang Penetapan Kelas dan Nilai Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut.
- Peraturan Bupati Kabupaten Garut Nomor 75 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut.
- Renstra Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Garut tahun 2019-2024.