



Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS TNI - AD Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Internal Di Kantor Kodim 0611 Rem 062/Tn

(Penelitian di Kantor Kodim 0611/ Garut Rem 062/TN)

Heri Wawan Setiawan

Program Pasca Sarjana Administrasi Negara Universitas Garut

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS TNI-AD Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Internal Di Kantor KODIM 0611 REM 062/TN Garut. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan teknik survei. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang PNS TNI-AD di lingkungan KODIM 0611 REM 062/TN. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan studi lapangan. Sedangkan teknik analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS TNI-AD untuk mewujudkan Mutu Pelayanan Internal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang relatif besar dan secara empiris hasil pengujian hipotesis ini memberikan gambaran bahwa Motivasi Kerja yang tinggi dan baiknya Kinerja PNS TNI-AD dapat memberikan pengaruh pada meningkatnya Mutu Pelayanan Internal.

Kata Kunci: Motivasi, Kerja dan Pelayanan

1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tersirat amanat bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berperan sebagai pelayan masyarakat, dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Peranan dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugasnya.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media masa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Alasan mendasar adalah para PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang negara, kurang disiplin serta rendahnya etos kerja. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi Pemerintahan (Ambarwati & Baehaqi, 2019).

Upaya untuk mengatasi permasalahan ini, adalah dengan melakukan perbaikan ke dalam, salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat (Kurniawan, 2018).

Dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tersirat amanat bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Peranan dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional (Susilo & Nugroho, 2019)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Rudiansyah & Nurdiaman, 2015). Pegawai yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi pegawai yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata, imaginatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya, bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (Nurbudiwati, 2019).

Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian produktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengembangan dorongan motivasi secara sistematis (Wardiah, 2016). Pengembangan motivasi ini dapat dilakukan dengan daya dorong dan gerak terhadap motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu (Vanli, 2019).

Pegawai Negeri Sipil TNI-AD merupakan komplemen dari Prajurit TNI-AD. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil TNI-AD dan Prajurit TNI-AD merupakan satu kesatuan yang terpadu dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pokok TNI-AD. Penggunaan Pegawai Negeri Sipil TNI-AD adalah untuk melaksanakan tugas administrasi non-tempur, dan setiap Pegawai Negeri Sipil TNI-AD mendapat kesempatan yang sama dengan pengembangan karier yang seluas-luasnya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat diperlukan dalam organisasi TNI-AD.

Organisasi tidak dapat menghindari perubahan sebagai dampak dari kebijakan nasional untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Demikian juga dengan organisasi Pegawai Negeri Sipil dalam tubuh TNI-AD dalam pembinaannya menyangkut masalah yang luas dan kompleks dalam jangka waktu yang cukup panjang sehingga dalam penerapannya perlu ada kesesuaian antar situasi dan kondisi dalam pelaksanaan tugas pokok.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi maka seluruh komponen KODIM 0611/Garut REM/062 TN termasuk anggota TNI dan PNS TNI-AD turut serta mendukung dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi KODIM 0611 Garut/ REM 062 TN, maka dukungan kualitas sumber daya aparatur menjadi sebuah keharusan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu diperlukan motivasi yang sangat tinggi karena akan dapat mendukung

peningkatan prestasi kerja pegawai. Karena motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga mendukung pernyataan Robbins (dalam Hasibuan, 2014)) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan suatu alat penilaian untuk mengukur seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi tidak bisa dijadikan satu-satunya acuan untuk mengukur kinerja seorang PNS (Mustakiah & Kania, 2016). Hal ini disebabkan penilaian prestasi kerja pegawai dengan menggunakan metode SKP tidak didasarkan pada target tertentu. Harapan terhadap profesionalisme PNS ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata (*actual performance*) oleh PNS masih rendah (Lukito, 2014).

Berdasarkan pengamatan Penulis pada Pegawai Negeri Sipil TNI-AD di kantor KODIM 0611/Garut REM 062/TN tingkat kinerja pegawai secara umum belum mencapai standar profesionalisme karena belum adanya dorongan motivasi terhadap pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tabel pencapaian sasaran kerja di bawah ini:

Tabel 1 Penilaian Capaian Sasaran Kerja PNS TNI-AD KODIM 0611/Garut REM 062/TN Jangka waktu: Januari s/d Desember 2017

No	KEGIATAN TUGAS JABATAN	TARGET			REALISASI		
		Kuant/output		Wkt	Kuant/output		Wkt
1	Apel Pagi	240	Kali	12	230	Kali	12
2	Mengetik Surat	960	Surat	12	809	Surat	12
3	Membantu Bati Bung menyusun Progja Koramil	1	Buku	12	1	Buku	12
4	Membantu Bati Bung dalam pengadministrasian surat masuk/keluar	1440	Surat	12	1210	Surat	12
5	Membantu Bati Bung membuat laporan Harian	240	Surat	12	202	Surat	12
6	Membantu Bati Bung membuat laporan Mingguan	52	Surat	12	52	Surat	12
7	Membantu Bati Bung membuat laporan Bulanan	12	Surat	12	12	Surat	12
8	Membantu Bati Bung membuat laporan Triwulan	4	Surat	12	4	Surat	12
9	Membantu Bati Bung membuat laporan Semester	2	Surat	12	2	Surat	12
10	Membantu Bati Bung membuat laporan Tahunan	1	Surat	12	1	Surat	12
11	Piket	2	Kali	12	2	Kali	12
12	Samapta	2	Kali	12	2	Kali	12
13	Apel sore	240	Kali	12	230	Kali	12

Sumber : Staf Personil KODIM 0611/Garut REM 062/TN

Selain hasil kerja yang tidak maksimal, perilaku kerja dan sikap pribadi pegawai pun masih kurang optimal. Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri Sipil yang tidak produktif. Beberapa pegawai datang ke kantor hanya mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan yang ditetapkan, ada sekitar 6 orang dari 29 orang atau 20.6% pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu, tidak profesionalnya dalam pelayanan baik kepada personil TNI di KODIM 0611/Garut REM 062/TN maupun kepada staf yang lainnya dan kepada masyarakat, ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, dan hanya menunggu perintah atasan.

Pada dasarnya pelayanan yang dilakukan oleh PNS TNI-AD tidak seperti pelayanan pegawai lain dikarenakan pelayanan PNS TNI-AD hanya berorientasi pada kepatuhan dan pekerjaan yang ada dilingkup TNI-AD dan masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh sebagian PNS TNI-AD.

Secara umum berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka kurang optimalnya kinerja PNS TNI-AD disebabkan oleh beberapa hal diantaranya, masih adanya sikap indiscipliner, mengabaikan perintah atasan, bersikap statis dan pembiaran sehingga kualitas hasil kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan. Mendapatkan pengasilan dari luar kedinasan sehingga pokok pekerjaan sebagai PNS diabaikan dan ini mengakibatkan etos kerja kurang maksimal. Adanya indikasi pungli yang dilakukan PNS TNI-AD terhadap pelayanan internal sehingga mempengaruhi terhadap sistem kinerja pegawai. Masih ada PNS TNI-AD yang belum memahami apa tugas pokok yang dilaksanakannya sehingga berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Berdasarkan Uraian diatas, maka diduga terdapat hubungan *causal effectual* antara motivasi kerja, kinerja pegawai dan mutu pelayanan, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan mutu pelayanan.

2. Metodologi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dengan menggunakan teknik survei. Adapun yang dimaksud dengan metode penelitian deskriptif yaitu ada hubungannya dengan pemaparan suatu fenomena atau hubungan antara dua atau lebih fenomena (Iskandar, 2016). Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti terkait dengan kebijakan publik menurut Iskandar (2015) bahwa penelitian deskriptif.

Untuk melihat kondisi Objektif dari Objek penelitian, peneliti menetapkan Operasional variable penelitian yang disusun guna memudahkan langkah-langkah dalam menjangkau dan mengumpulkan data yang diperoleh dari Responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi dan asumsi-asumsi dari variable penelitian

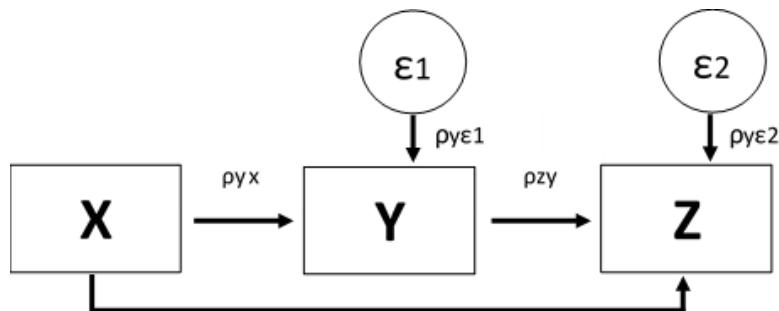
Populasi sasaran (*target population*) dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) TNI-AD di Satuan KODIM 0611 Garut/062 TN sebanyak 65 orang dan juga Pasipers (Perwira Staf Personil) KODIM 0611 Garut/062 TN sebagai informan kunci yang akan diwawancara. Mengingat jumlah populasi PNS TNI-AD KODIM 0611 Garut/062 TN yang relatif sedikit maka dilakukan penelitian terhadap seluruh populasi dengan teknik sensus

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil observasi peneliti dilapangan, para pegawai PNS TNI-AD memakai seragam atau pakaian sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Menurut hasil wawancara dengan informan kunci, berkaitan dengan cara berpakaian petugas pelayanan mengacu kepada aturan yang berlaku di internal Kodim 0611/ Garut.

Rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah disampaikan pada Bab I yakni pada halaman 32-33. Adapun untuk menjawab hipotesis tersebut dilakukan pengujian melalui analisis jalur (*path analysis*) yang disusun dalam diagram jalur berikut ini:

Gambar 4.1 Diagram Jalur



Dari diagram jalur tersebut, maka pers. ρ_{zx} strukturalnya dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$L = P_{zx} + P_{zxy} + P_{z\epsilon 2}$$

Untuk menguji kebermaknaan dari paradigma atau jalur diatas, maka dilakukan pengujian terhadap koefisien jalur melalui tahapan:

1. Pengujian secara simultan, yaitu untuk menguji pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.
2. Pengujian secara parsial, yaitu dimaksudkan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara masing-masing.

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya dijelaskan bahwa Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Dalam rangka menjalankan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dituntut adanya kemampuan dan kemahiran manajerial yang dapat mengintegrasikan dan mengarahkan seluruh sumberdaya kepada pencapaian tugas pokok, sasaran dan misi organisasi. Disamping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Pengujian Hipotesis Utama Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja PNS TNI-AD (Y), terhadap Mutu Pelayanan Internal (Z)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar **0,8632**. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS TNI-AD dalam upaya meningkatkan Mutu Pelayanan Internal, maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan tahapan sebagai berikut:

Mencari F hitung:

$$F = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

$$F = 59,4327$$

Menghitung F tabel:

$$F_{\text{tabel}} = 3,1478$$

Berdasarkan pengujian, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $F_{\text{hitung}} = 59,4372 > F_{\text{tabel}} = 3,1478$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara nyata dan positif terhadap variabel Kinerja PNS TNI-AD dan variabel Mutu Pelayanan Internal.

Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS TNI-AD untuk mewujudkan Mutu Pelayanan Internal ditunjukkan oleh besaran nilai *Koefisien Determinasi* (R^2_{YZX}) sebesar **0,7451**. Nilai tersebut diartikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS TNI-AD untuk mewujudkan Mutu Pelayanan Internal sebesar 74,51%, sedangkan sisanya sebesar 25,49% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Motivasi Kerja yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengujian Sub Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja PNS TNI-AD (Y)

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. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (P_{yx}) sebesar **0,6843**. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS TNI-AD, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Adapun besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS TNI-AD adalah sebesar 46,83% sedangkan sisanya sebesar 53,17% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Sub Hipotesis Kinerja PNS TNI-AD (Y) terhadap Mutu Pelayanan Internal (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 **1,6755**.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel Kinerja PNS TNI-AD terhadap Mutu Pelayanan Internal, 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 $t_{\text{hitung}} = 20,4608 > t_{\text{tabel}} = 1,9996$. Besar pengaruh variabel Kinerja PNS TNI-AD terhadap variabel Mutu Pelayanan Internal secara langsung adalah sebesar 102,85% sedangkan sisanya sebesar -2,85% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Kinerja PNS TNI-AD yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hal tersebut dapat diketahui melalui persamaan:

$$\begin{aligned} \text{Diketahui bahwa: } r_{zy} &= 0,6139, \text{ dan } P_{zy} = 1,6755 \text{ maka:} \\ r_{zy} \cdot P_{zy} &= 0,6139 \times 1,6755 = 1,0285 \end{aligned}$$

Pengujian Sub Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Mutu Pelayanan Internal (Z)

Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $t_{\text{hitung}} = -8,8650 > t_{\text{tabel}} = 1,9996$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Mutu Pelayanan Internal.

Dari hasil pengujian di atas diketahui bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap Mutu Pelayanan Internal. Besar pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap Mutu Pelayanan Internal adalah sebesar 61,76%, sedangkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Mutu Pelayanan Internal melalui Kinerja PNS TNI-AD adalah sebesar -90,11%. Sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Motivasi Kerja terhadap Mutu Pelayanan Internal sebesar -28,34% sedangkan sisanya sebesar 38,24% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Motivasi Kerja yang tidak dimasukkan ke dalam model.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS TNI-AD untuk mewujudkan Mutu Pelayanan Internal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang relatif besar dan secara empiris hasil pengujian hipotesis ini memberikan gambaran bahwa Motivasi Kerja yang tinggi dan baiknya Kinerja PNS TNI-AD dapat memberikan pengaruh pada meningkatnya Mutu Pelayanan Internal.

Adapun hasil pengujian pada sub-sub hipotesis menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS TNI-AD. Meskipun menunjukkan pengaruh yang relatif lemah dikarenakan belum optimalnya penerapan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, secara empiris hasil pengujian hipotesis ini memberikan gambaran bahwa faktor-faktor kebutuhan pencapaian, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan hubungan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS TNI-AD.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, R. D., & Baehaqi, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kinerja Pns Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kediri. *REVITALISASI*, 6(3), 81–88.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, J. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Puspaga.
- Iskandar, J. (2016). *Kapita Selekta Administrasi Negara*. Bandung: Puspaga.
- Kurniawan, A. W. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391–408.
- Lukito, P. K. (2014). *Membumikan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik: Tantangan Berdemokrasi ke Depan*. Jakarta: Grasindo.
- Mustakiah, I. A., & Kania, I. (2016). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PIMPINAN IV TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GARUT. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 07(02), 20–28.
- Nugroho, A. A. (2018). Ironi di Balik Kemewahan Industri Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 8(1), 24–30.
- Nurbudiwati, N. (2019). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. *Journal of Knowledge Management*, 12(01), 030–038.
- Rudiansyah, U., & Nurdiaman, M. (2015). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Peningkatan Pelayanan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam). *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 06(01), 1–10.
- Susilo, P., & Nugroho, W. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KESEHATAN

- KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERSONEL MILITER DAN PNS KESEHATAN KOSTRAD. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2).
- Vanli, G. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PT. BUMP KOTA SOLOK)*. Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi* (1nd ed.). Bandung: CV Pustaka Setia.

DOKUMEN-DOKUMEN

- Republik Indonesia (2003). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Kabupaten Garut (2014). *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pelaksanaannya*. Bandung: Fokusmedia.
- Pemerintah Kabupaten Garut (2015). *Modul Bimbingan Teknis Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut*. Garut: Pemda Garut.
- KODIM (2008). *Buku Petunjuk Lapangan Teritorial Komando Distrik Militer*. Jakarta: MABESAD
- Pembinaan Personel PNS TNI AD. Melalui www.ajendam-mulawarnan.mil.id diakses tanggal 03/10/2016.
- Kusnandar, Ateng H. *Kompetensi PNS, Apa, Mengapa dan Bagaimana?*. Melalui <http://BKD.Jabarprov.go.id/index.php> [15/03/12] diakses tanggal 03/10/2016.
- Setyowati, Endah (2011). *Makalah Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Solusi untuk meningkatkan Kinerja Organisasi*. Melalui <http://sdmatr.wordpress.com> diakses tanggal 03/10/2016.