

CARRIER DEVELOPMENT IN INCREASING EMPLOYEE'S MOTIVATION IN LOCAL EMPLOYEE AGENCY AT CIAMIS REGENCY WEST JAVA

Hasan Basri

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Untuk mempermudah pengamatan, sumber data yang diambil adalah *person*, *place*, dan *paper*. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah wawancara, observasi, dokumentasi dan teknik triangulasi. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa pengembangan karier yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat guna meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Ciamis masih belum optimal, hal ini dikarenakan masih banyaknya hambatan-hambatan yang terjadi mulai dari anggaran yang terbatas, sumber daya manusia yang kurang sampai pada sarana dan prasarana. Dari hasil pengamatan penulis menyimpulkan bahwa sangat dibutuhkan perhatian dari pimpinan langsung ataupun pimpinan tidak langsung dan juga perhatian dari kepala daerah dalam pengembangan karier pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintahan Daerah agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang berkompentensi dan kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat yang optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Demi kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur sebagai sumber daya manusia untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil maka perlunya peran Pemerintah Daerah dalam mengembangkan aparaturnya melalui pengembangan karier. Salah satu fungsi dari manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil. Fungsi ini memiliki arti yang sangat penting karena dengan pengembangan sumber daya inilah organisasi akan dapat maju dan berkembang. Hal ini dilakukan untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan tugas masa depan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, BKDD Kabupaten Ciamis mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Ciamis, untuk menciptakan aparatur pemerintahan yang profesional, cakap, dan kompeten agar dapat menyelenggarakan pemerintahan daerah secara berdaya guna dan berhasil guna dalam satuan organisasi. Perlunya pengembangan karier dilaksanakan yang bertujuan untuk mengembangkan aparatur



pegawai secara optimal dalam rangka mencapai tujuan pemerintahan yang dilaksanakan secara efisien dan efektif.

Pasca penerapan kebijakan desentralisasi, menyebabkan adanya dampak implikasi negative dimana terjadi fenomena-fenomena intervensi politik yang telah menjadi isu yang sangat penting untuk ditangani dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah khususnya di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Ciamis, pada saat wawancara pra penelitian dengan pegawai dilingkungan sekretariat pemerintah daerah Kabupaten Ciamis hari rabu tanggal 2 januari 2017, dimana masih terdapat ruang dan peluang intervensi politik pada penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Ciamis. Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan pengamatan awal terkait isu-isu permasalahan yang terjadi di kabupaten ciamis yaitu masih terdapat banyak Pegawai Negeri Sipil yang di angkat oleh pejabat politik yang lama di ganti oleh pejabat politik yang baru tanpa mempertimbangkan kemampuan, keahlian, dan latar belakang pendidikan yang di miliki PNS tersebut. Jalur karier pegawai banyak mengandalkan konektifitas yang bersifat politis dan mengandalkan nepotisme dalam berkarier, Kuatnya budaya nepotisme tersebut menumbuh kembangkan pengembangan karier yang tidak sehat.

Penulis mengamati bahwa dalam pengembangan karier di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Ciamis dan di dukung oleh pernyataan kasubid pengembangan karier pada tanggal 3 januari 2017 masih terdapat faktor lain yang sangat berpengaruh yaitu motivasi kerja pegawai. sebagai contohnya pada saat pelaksanaan promosi pegawai dari suatu jabatan tertentu ke jabatan yang lain yang lebih tinggi. Sering menimbulkan kecurigaan di antara pegawai bahwa pelaksanaan promosi jabatan pegawai untuk menduduki jenjang jabatan yang lebih tinggi, dilakukan atas dasar *nepotisme*, atau atas dasar *like and dislikes*. Penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil juga belum dilaksanakan secara konsekuen sehingga motivasi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas tidak berjalan dengan baik. Hal ini berdampak pada kurangnya motivasi kerja pegawai, oleh sebab itu pengembangan karier PNS harus dikembangkan secara keseluruhan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan agar motivasi bertambah dan mampu menjadi aparatur dengan kualitas yang profesional.

TEORI

Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Hal ini disebabkan karena, Menurut Simamora 1997 (dalam Sutrisno 2009:4) manajemen sumber daya manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Sedangkan Menurut Dessler 1997 (dalam Sutrisno 2009:4) “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian”.



METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Untuk mempermudah pengamatan, sumber data yang diambil adalah *person*, *place*, dan *paper*. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah wawancara, observasi, dokumentasi dan teknik triangulasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Program dan Kegiatan BKDD Kabupaten Ciamis

Dalam upaya memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian Visi dan Misi BKDD Kabupaten Ciamis, maka serangkaian kegiatan dilaksanakan sesuai dengan arah dan kebijakan di bidang Kepegawaian. Pada Tahun 2016 program dan kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat terdiri dari 7 program dan 52 kegiatan dengan rincian sebagai berikut: Non Urusan Program dan kegiatan Penunjang Program non urusan dan menjadi penunjang kegiatan Terdiri dari 4 (empat) program dan 23 Kegiatan dan Program dan kegiatan yang menjadi urusan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Terdiri dari 3 Program dan 28 Kegiatan.

Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi BKDD Kabupaten Ciamis

Dari hasil observasi dan analisis dilapangan penulis menemukan berbagai permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan dicari solusinya, diantaranya :

A. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

1. Masih kurangnya sarana dan prasarana diklat yang sesuai dengan ketentuan LAN RI
2. Masih kurangnya sumberdaya aparatur yang memiliki kualifikasi teknis tertentu.
3. Kompetensi sebagian pegawai belum sesuai dengan kebutuhan organisasi

B. Bidang Mutasi Kepegawaian

1. Sumber daya Aparatur belum dapat memenuhi kebutuhan organisasi.
2. Penempatan pegawai belum proporsional disetiap SKPD
3. Pengadaan pegawai belum sesuai dengan formasi yang dibutuhkan organisasi
4. Belum adanya Standar Oparsional yang jelas tentang pelayanan kepegawaian

C. Bidang Pengembangan Karier dan Pembinaan Pegawai

1. Belum optimalnya penempatan PNS berdasarkan perbandingan kualifikasi, kompetensi yang dibutuhkan jabatan dengan kualifikasi, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai
2. Masih kurangnya kesadaran pegawai dalam penerapan Peraturan Disiplin Pegawai
3. Masih tingginya tingkat perceraian PNS

Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai Negeri Sipil

1. Pendidikan dan Pelatihan



Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis, diketahui bahwa secara umum pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat di Kabupaten Ciamis sudah sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi akan tetapi masih adanya beberapa permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaannya, walaupun masih ada beberapa permasalahan yang terjadi Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat sudah melakukan yang terbaik dan meningkatkan kinerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan didukung dengan regulasi terbaru Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

2. Promosi dan Mutasi

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penulis menyimpulkan penempatan pegawai untuk mengisi jabatan dengan kualifikasi umum menjadi kewenangan masing-masing tingkatan pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sedangkan untuk pengisian jabatan tertentu yang memerlukan kualifikasi khusus seperti tenaga ahli di bidang tertentu, pengalaman kerja tertentu di kabupaten/kota, maka pembina kepegawaian tingkat Kabupaten dapat memberikan fasilitasi. Hal ini dalam rangka melakukan pemerataan tenaga-tenaga pegawai tertentu dan penempatan pegawai yang tepat serta sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diperlukan di setiap satuan kerja organisasi perangkat daerah agar pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah bisa tertata dan terlebih bisa meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Faktor Penghambat dan Pendukung Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat dalam Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil penelitian. Pengumpulan data dilapangan dan juga hasil wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintahan Daerah. Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat dilingkungan Perintahan Daerah Kabupaten Ciamis masih terdapat berbagai faktor penghambat dan pendukung yang dibagi menjadi faktor internal dan eksternal diantaranya yaitu:

1. Faktor Penghambat

a. Lingkungan Internal

Analisis lingkungan internal menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumberdaya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Adapun faktor yang dapat menghambat pengembangan pegawai negeri sipil pada badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Ciamis, diantaranya:

- a) Belum adanya sistem pola karier yang jelas untuk dijadikan pedoman bagi pegawai melalui sistem karier berbasis kinerja;
- b) Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis dengan terbatasnya anggaran;



- c) Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai dalam penerapan perundang-undangan dan peraturan kepegawaian yang berlaku;
- d) Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan pegawai melalui sistem remunerasi yang adil, layak dan kompetitif;
- e) Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi, dan komposisi SDM aparatur sesuai kebutuhan organisasi;
- f) Anggaran yang masih kurang;
- g) Belum terbangunnya Sistem Informasi Kepegawaian melalui penerapan Teknologi Informasi secara optimal;
- b. Faktor Eksternal

Analisis lingkungan eksternal dilingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Hal ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Faktor Pendukung

a. Lingkungan Internal

Faktor-faktor pendukung yang dapat mempengaruhi pengembangan karier dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Ciamis dilihat dari segi lingkungan Internal meliputi:

- a) Memiliki perencanaan strategis, Program kerja dan kegiatan serta Rencana kerja yang jelas sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya;
- b) Memiliki struktur organisasi dan tupoksi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas;
- c) Adanya skala prioritas program dan kegiatan;
- d) Tersedianya dana untuk menunjang kegiatan-kegiatan dibidang kepegawaian;
- e) Jumlah sumber daya manusia aparatur yang memadai;
- f) Kebijakan didasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g) Adanya Komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
- h) Ditetapkannya produk-produk hukum dibidang kepegawaian

b. Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal dilingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Hal ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

- a) Terbukanya kesempatan untuk pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- b) Tersedianya dana dari APBD Kabupaten Ciamis yang memadai.
- c) Adanya Komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
- d) Rencana pengembangan jabatan fungsional;



- e) Tersedianya jaringan simpeg, dan SAPK dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
- f) Peningkatan kesejahteraan pegawai;
- g) Pengembangan sistem karier berdasarkan prestasi kerja.

Upaya Yang Dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat dalam pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil

Adapun upaya-upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat berdasarkan hasil dari observasi dan pengumpulan data serta wawancara di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat adalah :

1. Dilaksanakannya kegiatan-kegiatan program Pengembangan Sistem Manajemen Kepegawaian yang diarahkan pada terwujudnya sistem pembinaan PNS berbasis kompetensi;
2. Revitalisasi berbagai penyusunan Peraturan Daerah berkenaan dengan penyelenggaraan manajemen kepegawaian, baik sebagai upaya penyesuaian dengan kebutuhan pembinaan PNS, maupun tindak lanjut berupa kebijakan lokal dalam rangka mengantisipasi perubahan dan perkembangan eksternal di masa datang.
3. Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian yang diarahkan pada terwujudnya data dan informasi kepegawaian yang bernilai tambah (cepat-tepat dan akurat setiap saat).
4. Pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang diarahkan pada penegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian guna mendukung terciptanya penyelenggaraan pemerintahan yang baik.
5. Peningkatan akuntabilitas kinerja pelayanan administrasi kepegawaian yang diarahkan pada terwujudnya pelayanan prima di bidang kepegawaian.
6. Peningkatan kualitas SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan PNS dan peningkatan pendidikan formal PNS yang diarahkan pada terwujudnya kualitas SDM aparatur yang profesional berbasis kompetensi.
7. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai akan ditingkatkan demi terwujudnya pemerintahan yang baik agar pegawai negeri dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis akan lebih termotivasi dalam bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pengembangan karier pegawai negeri sipil yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat telah dilakukan sesuai prosedur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan BKDD sampai para proses promosi dan mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Ciamis akan tetapi pada pelaksanaannya masih belum terlaksana dengan baik dikarenakan dalam proses pelaksanaannya masih terdapat berbagai hambatan-hambatan yang



mempengaruhi pada sistem kepegawaian di Kabupaten Ciamis seperti penempatan yang belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan, pola karier yang belum tersusun, sumber daya yang belum memenuhi

1. kebutuhan organisasi dan masih kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dilingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Ciamis.
2. Faktor penghambat dalam pengembangan karier pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat adalah sumber daya manusia, anggaran operasional, sistem pola karier yang belum ada, dan Belum terbangunnya Sistem Informasi Kepegawaian secara optimal.
3. Upaya-upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat adalah Dilaksanakannya program Pengembangan Sistem Manajemen Kepegawaian, Revitalisasi berbagai penyusunan Peraturan Daerah berkenaan dengan penyelenggaraan manajemen kepegawaian, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan lain-lain yang perlu diperbaiki kedepannya.

penulis mencoba untuk memberikan masukan untuk pemerintah Kabupaten Ciamis, khususnya terhadap Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil. Masukan tersebut diantaranya :

1. Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat dalam menjalankan tugas dan fungsinya melalui pengembangan karier pegawai negeri sipil perlu ditingkatkan lagi sehingga tercapainya kinerja yang lebih baik dan dapat menciptakan aparatur yang profesional dan berkualitas.
2. Kegiatan pengembangan karier pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi sebaiknya terus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai ketentuan yang berlaku agar memiliki manfaat yang besar dalam pengembangan karier. Selain itu memperbanyak kegiatan diklat teknis, bimtek dan perlu dilakukan sosialisasi dengan tujuan menambah wawasan pns dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.
3. Pemerintah Kabupaten Ciamis sebaiknya memberikan dukungan dan perhatian baik dari kebijakan, sarana dan prasarana serta anggaran dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengembangan karier pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat agar pegawai dapat termotivasi dalam bekerja lebih baik lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur penelitian (suatu pendekatan praktik)*. Jakarta: Asdimahasatya.

As'ad, Marsaid. 1999, *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.

Bernadine, Russel. 1998. *Human Resource Management an Experiential Approach*. Mc Grow Hill.

Dessler, Garry, 2000. *Human Resource Management. 8th Edition*. Prentice Hall International Inc., USA.



- Dessler, Gary. 1997. *Human Resource*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs,, New Jersey 07458
- Dharma, Agus. 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*. Erlangga. Jakarta.
- Effendy, khasan. 2015. *Ensiklopedia penelitian*. Bandung: cv prahasta.
- 2010 *memadukan metode kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: cv indra prahasta.
- Finer, Samuel Edward, 1984. *Comparative Government*, Harmond Worth, Middlessex, England, Penguin Book Ltd.
- Flippo, Edwin B 1984, *Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta.
- 1995, *Personnel Management*, Six Edition, cetakan kelima, diterjemahkan oleh Moh. Masud, Jakarta, Erlangga.
- Gibson, James L, John. M Ivancevich, James H. Donnely, Jr, 1997, *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*, Edisi Kedelapan, diterjemahkan oleh Nunuk Adriani, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gomes, F, C. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2 Cetakan 1 ed). Yogyakarta: Andi Offset.
- 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Handoko, T, Hani, 1995., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Universitas Gajah Mada Yogyakarta, edisi II.
- (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta. BPFE.
- Harsono, 2006. *Administrasi kepegawaian*. Bandung: alqaprint.
- 2011, *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Fokus Media. Bandung.
- 2011. *Perencanaan Kepegawaian*. Fokus Media. Bandung.
- 2011. *Sistem administrasi pegawai*. Bandung: fokusmedia.
- 2011. *Perencanaan kepegawaian*. Bandung: fokusmedia.
- Hollenbeck, et.al. 2006. *Human resource management*. New york: mcgraw hill international .
- Indrawijaya, Sadam, 1986, *Perilaku Organisasi*, Sinarjaya, Bandung.
- Kadarisman, m. 2013. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: pt rajagrafindo persada.
- Kasmir, 2006. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kaswan, 2013. *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sdm*. Bandung: alfabeta.
- Mangkunegara, p, anwar. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: pt remaja rosdakarya offset.
- Moekijat, Drs. 2005. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Moleong, lexy. 2011. *Qualitative methods overview*. London: school for social care research.
- Mondy, Wayne R. and Robert M Noe, 1987, *Personne the Management of Human Resources*, Third Edition, Massacussetts, 02159.



- (1987) *Personel : The Management of Human Resources* (3rd Edition ed.) Boston: Allyn & Bacon.
- Maslow Abraham, H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian*. Alih Bahasa: Imam Sujono. PT. Pustaka Binaman.
- 1993. *Motivasi dan Kepribadian, Terj. Nurul Iman*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Narbuko. C. Et.al. 2013. *Metodologi penelitian*. Jakarta: bumi aksara.
- Nawawi, Hadari, 1995, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, M., 1993. *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Ghalia.
- , 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003, *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*, Jakarta, PT Asdi Mahasatya.
- 2002. *Pengantar teori pengemabangan sumber daya manusia*. Jakarta: pt rineka cipta.
- Pitts, collin. 1995. *Motivating your organization*. London: mcgraw hill book company europe.
- Pynes E. Joan 2009, *Human Resources Management*, United States, HB Printing
- Rasyid, Mohammad Ryaas., 1991. *Posisi Ilmu Pemerintahan dalam Sistem Pendidikan dan Peranannya dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta, Institut Ilmu Pemerintahan,
- Ritchi, sheila, martin. 2004. *Motivations management*. New delhi: infinity group.
- Rivai, V,E. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung,
- 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: alfabeta.
- Sujarweni, wiratna. 2014. *Metodologi penelitian*. Klaten: pustaakabaru press.
- Suradinata, Ermaya., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan wawasan Masa Depan*, Bandung, Ramadhan
- Surakhman, winarno. 1980. *Pengantar penelitian ilmiah*. Bandung: tarsito.
- Sutrisno, edy. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: kencana predana medina group.
- Thoha, miftah. 2007. *Manajemen kepegawaian sipil di indonesia*. Jakarta: kencana media group
- Timpe, dale, a. 1993. *Seri ilmu dan seni manajemen bisnis memotivasi pegawai*. Jakarta: pt elex media komputindo.
- Wasistiono, Sadu, 2002. *Kapita Selektta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Alqaprint, Jatinangor, Sumedang.
- 2003, *Kapita Selektta Manajemen Pemerintahan Daerah*, Cetakan Keempat, Bandung, Fokusmedia.
- Wursanto, ig. 1989. *Manajemen kepegawaian 2*. Yogyakarta: ksnisius.



B. Perundang-undangan

Undang-Undang nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural

Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 2016 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah nomor 41 Thun 2007 tentang organisasi Pengangkat Daerah.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis

Peraturan Bupati ciamis nomor 30 tahun 2014 tentang tugas, fungsi dan tata kerja unsur organisasi badan, kantor dan rumah sakit umum daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Ciamis

