

**PENGARUH KOORDINASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN  
RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN LAMPUNG BARAT**

Malik Malik, Yadi Fahrozi

**ABSTRACT**

The problems in this study are: (1) Does coordination have a positive effect on employee performance at the West Lampung District Legislative Council Secretariat (DPRD), (2) Does work motivation have a positive effect on employee performance at the Regional Representative Council Secretariat (DPRD) of the Regency West Lampung, (3) Does coordination and work motivation affect employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) West Lampung Regency.

In this study, using an explanatory survey method, by analyzing the influence of the coordination variable and work motivation as the independent variable on employee performance as the dependent variable. Researchers use a research approach in accordance with the objectives to be achieved, namely in addition to describing and describing the empirical facts found in the field, they will also carry out a qualitative analysis between the independent variables and the dependent variable.

The results showed that there was a significant influence both coordination and work motivation on employee performance partially as well as, coordination and work motivation together had an effect on employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) West Lampung Regency. According to the results of the assessment criteria, the coordination variables and employee motivation on employee performance are in the good enough category, but not yet optimal. This is because there are other variables that influence but are not researched

Keywords: Coordination, Motivation, Employee Performance.

**A. PENDAHULUAN**

Pemerintah dalam memberikan pelayanan yang baik kepada publik, senantiasa berorientasi pada tujuan secara cepat dan tepat, sebagai makhluk sosial dalam melakukan kegiatan sehari-harinya tidak lepas dari kegiatan organisasi. Organisasi pada dasarnya merupakan bentuk kerjasama antara individu, dan proses penggabungan pekerjaan atau aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Proses kerjasama atau aktivitas organisasi tidak akan lepas dari pengaruh lingkungan di tempat organisasi itu berada. Dengan demikian orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta

dituntut untuk selalu bersikap responsif terhadap lingkungannya. Termasuk dalam hal ini adalah kepentingan masyarakat yang membutuhkannya, dalam arti harus dapat bekerja cepat, tepat sasaran dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat.

Membahas tentang Pegawai Negara/pemerintah Indonesia seperti yang diharapkan di atas memerlukan perhatian dan pembinaan yang lebih intensif. Hal tersebut tidak hanya dilakukan pada satu lembaga tertentu tetapi semua lembaga/instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Sejalan dengan hal tersebut Pegawai pemerintah harus mampu menunjukkan kinerja yang baik, mengayomi serta menumbuhkan prakarsa dan partisipasi masyarakat (*civil society*) dalam pembangunan serta tanggap terhadap pandangan-pandangan dan aspirasi yang hidup dalam masyarakat.

Sementara di sisi lain anggapan masyarakat, lain tentang Pegawai negara banyak yang kurang simpati, bahkan banyak mengecewakan yang seharusnya memberikan kepuasan kepada masyarakat dengan mengutamakan kepentingan dan pelayanan masyarakat. Hal ini tentunya akan menjadi penghambat bagi program pembangunan pemerintah. Bahkan akan sulit untuk menciptakan *good governance* yang transparansi, akuntabilitas, demokrasi, dan partisipasi dan berakibat pelayanan kepada masyarakat yang efektif dan efisien juga akan sulit dicapai. Konotasi sebagai abdi negara dan abdi masyarakat bukan lagi sebagai misi yang harus dijunjung tinggi, tetapi justru berbalik yang seharusnya menjadi pelayan menjadi dilayani masyarakat. Padahal Pegawai negara/pemerintah dalam tugas pembangunan merupakan tulang punggung, tidak seharusnya memiliki sikap dan perilaku demikian karena hal tersebut akan membuat citra pegawai negeri (Pegawai) kurang bersih dan berwibawa di mata masyarakat. Pegawai negeri landasannya Sapta Prasetya Korp Pegawai Negeri tentunya sifat pengabdian yang harus ditonjolkan. Walaupun tugas pegawai negeri semakin berat, sedang imbalan yang diterima belum memadai, maka kurang tepat kalau hal tersebut dijadikan sebagai alasan. Seharusnya pegawai negeri mempunyai tanggung jawab tinggi dalam menjalankan misinya.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan tentang

pelayanan terhadap anggota DPRD dalam penyusunan dan penetapan aturan-aturan yang ada di daerahnya, berdasarkan peraturan perundang-undangan. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut dapat dilihat dari kinerja aparaturnya dalam memberikan pelayanan terhadap anggota DPRD, dengan demikian persoalannya terletak pada kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap anggota DPRD dalam bentuk koordinasi. Secara empirik bahwa pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat menunjukkan kinerja yang relatif belum optimal, hal tersebut terlihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Koordinasi antar bagian dan komisi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, sering tidak sesuai dengan perencanaan, misalnya waktu yang ditentukan tentang rapat komisi, tiba-tiba ada anggota Dewan yang tidak bisa hadir karena ada tugas secara mendadak keluar daerah sehingga rapat tidak dapat dilaksanakan karena tidak memenuhi korum.
2. Koordinasi yang diterapkan antar bagian pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, relatif kurang dipahami oleh staf, karena seringnya berubah jadwal kegiatan sepihak oleh anggota DPRD, sedangkan petugas yang menyiapkan terkadang tidak mengetahui, sebelumnya tentang hal tersebut.
3. Motivasi kerja pegawai relatif belum optimal, hal tersebut terjadi karena ada pegawai yang termotivasi menyelesaikan pekerjaan apabila berhubungan dengan rewart, dan apabila tugas tugas rutin sering terabaikan.
4. Kinerja pegawai yang belum optimal terutama dalam ketelitian pelaksanaan pekerjaan, misalnya menyangkut pekerjaan sering terjadi kesalahan atau tidak optimal dalam pengetikan.
5. Seringnya terjadi ketidak sesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan dalam kegiatan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, yang mengakibatkan pegawai sekretariat DPRD, sering dianggap rendah kinerjanya.

Sesuai dengan fenomena empirik tersebut diduga bahwa kinerja yang relatif belum optimal disebabkan oleh Koordinasi yang diterapkan belum menyentuh keinginan pegawai dan motivasi kerja yang belum optimal juga dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, sehingga penulis tertarik untuk meneliti secara ilmiah dengan judul : Pengaruh Koordinasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (1) Apakah Koordinasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, (2) Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, (3) Apakah Koordinasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui tentang : (1) Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, (2) Pengaruh Motivasi kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, (3) Seberapa besar pengaruh Koordinasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada

sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan.

Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila bagian-bagian atau unit-unit yang ada berjalan sebagai suatu sistem, walaupun setiap unit mempunyai tugas dan sasaran tersendiri, namun tiap-tiap unit atau bagian-bagian tidak dapat melepaskan diri dari unit atau bagian yang lainnya. Oleh sebab itu, suatu unit tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa dibantu dengan unit lainnya, atau antara unit terjadi interdependensi, sehingga perlu adanya koordinasi antar bagian dalam suatu organisasi. Menurut Westra (2003) yaitu Koordinasi dapat dilihat melalui (1) pembagian kerja, (2) semangat kerjasama, (3) komunikasi, (4) perencanaan dan perumusan tujuan.

Usaha mengelola dan memotivasi sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbedabeda, sedangkan instansi/ organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki kinerja yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012:1) mengemukakan bahwa motivasi adalah bagaimana seseorang memberikan dorongan atau arahan secara Internal, dan Eksternal untuk melakukan sesuatu.

Kondisi aparat birokrasi yang diawali dengan apresiasi kinerja kemampuan sumber dayanya tampak masih perlu terus pembenahan. Perilaku dan kemampuan teknis profesional aparat birokrasi masih banyak yang diwarisi oleh cara kerja lama yang berciri otoritarian, bernuansa sentralistik, korporatis dan deterministik yang masih adanya keberpihakan dalam memperjuangkan kepentingan masyarakat. Tindakan aparat pemerintah yang mengindahkan aspek-aspek akuntabilitas publik masih sering terabaikan. Menurut Dwiyanto (2016) yang mengemukakan lima indikator dalam mengukur kinerja yaitu; (1) produktivitas,

(2) Kualitas pelayanan/kepuasan masyarakat, (3) responsivitas, (4) responsibilitas, (5) Akuntabilitas.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*, dengan menganalisis pengaruh variabel Koordinasi, dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu selain menggambarkan dan mendeskripsikan fakta empirik yang ditemukan di lapangan, juga akan melakukan analisis inferensial antara variabel bebas dan variabel terikat.

Pendekatan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif diarahkan untuk mengungkap pengaruh antara variabel bebas dan terikat dan menguji signifikansi pengaruh antar variabel tersebut. Dengan demikian akan diketahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik survey digunakan untuk mengambil sampel dari populasi. Sampel diambil secara representatif yang akan dianalisis guna menarik kesimpulan, selanjutnya digeneralisasikan pada populasi.

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mencakup pengujian hipotesis secara uji parsial dengan prosedur uji t, kemudian simultan dengan menggunakan model analisis linier berganda melalui Uji-F. Adapun ringkasan hasil pengujian tersebut sebagai berikut:

Tabel 1 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

-	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
<i>(Constant)</i>	9.547	1.728		4.716	.000	
X <sub>1</sub>	.275	.103	.436	2.278	.012	Signifikan
X <sub>2</sub>	.164	.047	.328	2.047	.034	Signifikan
R = .753 R Square = .567 (56,7%) Adjusted R Square = .575 (57,5%) Probabilitas = .000(a) F Hitung = 51.236						

a *Predictors (Constant)*: Koordinasi, Motivasi

b *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Pada tabel 1 di atas tercantum F hitung = 51,236 dengan probabilitas =  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti bahwa Koordinasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat.

Dengan demikian baik hipotesis pertama maupun hipotesis kedua serta hipotesis ketiga yang diajukan pada sebelumnya, ternyata terbukti atau diterima. Oleh karena variabel yang diuji bersifat multivariabel atau lebih dari 1 variabel bebas maka besaran hubungan secara simultan dari variabel Koordinasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) terlihat dari nilai koefisien *adjusted*  $R^2$  yaitu sebesar 0,567 yang menunjukkan bahwa sebesar 56,7% dari variasi Kinerja Pegawai ( $Y\hat{Y}$ ) ditentukan secara bersama-sama oleh Koordinasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ). Adapun sisanya yaitu sebesar 43,3% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Nilai  $r$  sebesar 0,753 menunjukkan korelasi positif yang kuat antara Koordinasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Korelasi positif berarti bahwa naik turunnya tingkat kinerja pegawai selalu berjalan searah dengan tingkat Koordinasi dan Motivasi. Kalau Koordinasi dan Motivasi berada pada tingkat yang maksimal maka Kinerja Pegawai akan baik pula. Sebaliknya, kalau Koordinasi dan Motivasi tidak terlaksana dengan baik maka Kinerja Pegawai akan buruk pula. Selanjutnya, korelasi yang kuat berarti bahwa hasil pengujian regresi tersebut sangat cocok untuk memprediksi pengaruh simultan dari Koordinasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat. Adapun persamaan regresi linear yang diperoleh dari perhitungan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8.546 + 0,243X_1 + 0,164 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 9.547 dan nilai koefisien regresi untuk variabel Koordinasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,243 sedangkan koefisien regresi untuk variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,164. Ini menunjukkan bahwa nilai konstanta 9.547 telah ada potensi Kinerja Pegawai tanpa dipengaruhi oleh Koordinasi dan Motivasi kerja, dan nilai 0,243

menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan Koordinasi kearah yang lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat 0,243 serta nilai 0,164 menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi kerja kearah yang lebih baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,164. Selanjutnya, hubungan secara parsial dari kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, yang terlihat dari nilai t hitung masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel Koordinasi ( $X_1$ ) sebesar 2,278 dengan tingkat signifikansi 0,012 ( $p < 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa variabel koordinasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat. Hal ini berarti bahwa hipotesis nol yang mengatakan bahwa "Koordinasi tidak berhubungan terhadap Kinerja Pegawai" ditolak, dan yang diterima adalah hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa "Koordinasi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai."
2. Nilai t hitung variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 2.047 dengan tingkat signifikansi 0,034 ( $p > 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) mempunyai hubungan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat. Hal ini berarti bahwa hipotesis nol yang mengatakan bahwa "motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai" ditolak, dan yang diterima adalah hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa "Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai."

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial tersebut, ternyata bahwa kedua variabel bebas yang dicakup dalam model penelitian ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat. Berdasarkan nilai t test dari variabel-variabel bebas tersebut maka variabel Koordinasi ( $X_1$ ) lebih dominan pengaruhnya daripada Motivasi kerja ( $X_2$ ). Hal ini berarti bahwa variabel Koordinasi ( $X_1$ ) relatif lebih penting dalam menjelaskan realitas Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, dibandingkan

dengan Motivasi kerja ( $X_2$ ). Hal ini berarti bahwa untuk melakukan intervensi peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat, yang perlu diprioritaskan adalah pembinaan koordinasi terhadap sesama pegawai, kemudian memperbaiki Motivasi kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Koordinasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat. Pengukuran dimensi-dimensi koordinasi meliputi : 1) Pembagian kerja, (2) semangat kerjasama, (3) komunikasi, (4) Perencanaan dan perumusan tujuan, telah diterapkan namun belum optimal karena koordinasi antara pihak Sekretariat dan pihak anggota DPRD belum berjalan optimal. Dimensi yang terbesar yaitu dimensi Pembagian kerja yaitu sebesar 68,3 persen atau kategori tinggi, sedangkan dimensi terendah yaitu dimensi Perencanaan dan perumusan tujuan yaitu sebesar 67,7 persen.
2. Motivasi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat. Pengukuran dimensi-dimensi Motivasi kerja pegawai meliputi : (1) motivasi internal, dan (2) motivasi eksternal, berada pada kategori sedang yang berarti bahwa pelaksanaan motivasi pegawai telah dilakukan, namun belum terwujud sebagaimana yang diharapkan karena pegawai masih ada yang belum sepenuhnya menjalankan tugas-tugasnya sebagaimana kedudukannya sebagai pegawai negeri sipil. Dimensi yang tertinggi yaitu dimensi motivasi internal, sedangkan yang terendah yaitu motivasi eksternal.
3. Koordinasi dan motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Barat. Sumbangan variabel koordinasi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai, berada pada kategori cukup baik namun belum

optimal. Hal tersebut terjadi karena masih ada variabel lain yang mempengaruhi tapi tidak diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 2016. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Fisipol Universitas Gadjah Mada.
- Franata, 2017 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas Dan Protokol Provinsi Lampung*. MIA, Pascasarjana UBL.
- Guilford (2016), *Fundamental Statistic in Psychology and Education*, McGraw-Hill, Tokyo.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta, BPFE.
- Hersey and Kennet, Blanchard 2014, *Management of Organizational Behaviour. (terjemahan) Utilizing Human Resource*. Third Edition. Prentice-Hall of India Private Limited.
- Hillan. Duwane Ireland & Robert E. Hoskisson. 2013. *Strategic Management. Competitiveness and Globalization: Concepts and Cases*. Southwestern: Thompson.
- Irawan, Jusuf, 2015. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Insan Cendekia.
- Nitisemito, 2016 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Prawirosentono. 2014. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta, Bina Aksara.
- Purnomo, Agus., 2018. Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu (Simpedu) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik (e-JKPP)*. 4(1). 1-22
- Reksohadiprodjo, Iso, 2015., *Penyuluhan Pertanian dalam Kumpulan Tulisan Prof. Iso Reksohadiprodjo*, Fakultas Pertanian UGM, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 2014. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Alih bahasa Jusuf Udayana. Edisi III, Jakarta, Arcan.
- Sedarmayanti, 2016., *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : ALFABETA.