

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PROTOKOL
DAN KOMUNIKASI PIMPINAN KOTA BANDAR LAMPUNG**

Malik Malik dan M. Zoely Artha Hakim

ABSTRACT

The problems in this study are: (1) Is there an influence of Workload on the Performance of Employees in the Protocol and Communication Section of the Bandar Lampung City Leaders, (2) Is there any influence of Motivation on the Performance of the Employees in the Protocols and Communication of the Bandar Lampung City Leaders, (3) Is there an influence of Workload and Motivation on Employee Performance in the Protocol and Communication Section of the Bandar Lampung City Management.

The research method used in this study is a survey using survey methods. By means of the census it is intended that all populations are also sampled because the population is limited and allows researchers to examine all populations by using questionnaires as a data collection tool. In completing the main data (primary data) also used interviews with section leaders and staff to strengthen and explore factors which cannot (yet) have been revealed in the questionnaire.

The results showed that there was a significant influence of Workload and Motivation on Employee Performance in the Protocol and Communication Section of Bandar Lampung City Leaders, the biggest influence of the dimensions of workload forming was the dimension of external factors, while the smallest dimension of the variables forming workload was an internal factor, then The biggest dimension of forming motivation is financial motivation, while the smallest influence of forming variables motivation is non-financial motivation. Based on the results of the study, it can be suggested that the need to increase the division of labor properly, so that the workload can be divided properly, and employee motivation in being increased according to the workload so that employee performance in the Protocol and Communication Section of the leadership of the Bandar Lampung City, can increase as expected.

Keywords: Workload, Motivation, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Faktor beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena dengan beban kerja yang sesuai dapat merupakan salah satu potensi yang perlu dipertahankan sesuai tahap-tahap kompensasi pegawai tersebut. Seorang pimpinan dapat menggerakkan bawahannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, apabila pegawai tersebut mendapatkan kompensasi tersebut.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2019 Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung menetapkan beberapa program setiap tahunnya. Program-program tersebut dimuat dalam bentuk kegiatan yang selanjutnya dibebankan kepada masing-masing bidang. Dari semua program yang diajukan,

pencapaian target pekerjaan masing-masing bidang bervariasi. Dari hasil pencapaian target pekerjaan tersebut menjadikan salah satu bahan evaluasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya, ditahun-tahun berikutnya, kemudian bagi pimpinan merupakan bahan evaluasi untuk meningkatkan kompensasi kepada pegawai sebagai imbalan atas pencapaian kinerja tertentu.

Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung, sebagai lembaga teknis daerah yang merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang bertugas menyelenggarakan manajemen pegawai pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung relatif masih perlu pembenahan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat optimal.

Kelemahan pada pemberian beban kerja terhadap pegawai pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung, belum adanya keseimbangan antara pegawai yang bertugas pada Bagian protokol yang relatif banyak pekerjaannya dan pegawai lain yang relatif kurang kegiatannya, kemudian pembagian pekerjaan juga menjadi suatu yang perlu mendapat perhatian, karena ada pegawai tertentu ada yang mempunyai beban kerja yang sangat banyak, disisi lain ada pegawai yang relatif kurang pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan konflik internal, pegawai tidak merasa terdorong untuk bekerja lebih baik karena beranggapan bahwa dengan pekerjaan rendahpun pegawai akan tetap mendapat gaji yang sama dengan pegawai yang mempunyai kompensasi yang baik.

Kelemahan tersebut mengakibatkan kinerja pegawai ikut berpengaruh. Secara konsisten dapat dilihat dari beberapa kriteria yang terjadi yang diduga karena tidak adanya pemerataan pemberian beban kerja dan motivasi kepada setiap pegawai, yaitu jumlah pegawai yang relatif kurang disetiap bagian sehingga pegawai mengalami beban kerja yang relatif banyak. Karena pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh misalnya 8 (delapan) orang, namun kenyataannya jumlah pegawai yang ada hanya 4 (empat) orang, sehingga beban kerja yang tinggi mengakibatkan, sering tertumpuk pekerjaan kepada beberapa orang pegawai. Kemudian adanya beban kerja yang relatif berlebih untuk pegawai yang mendampingi Walikota dan Wakil Walikota, walaupun diluar jam kerja mereka masih harus tetap mendampingi Walikota, karena sebagai ajudan.

Kemudian belum optimalnya pencapaian target kegiatan, dan tingkat keterampilan serta pengetahuan tugas dari sebagian pegawai tersebut merupakan kondisi yang mencerminkan belum optimalnya kinerja pegawai pada level individu pegawai maupun level organisasi. Hal ini merupakan fenomena problematik yang memerlukan analisis secara

ilmiah untuk dipahami struktur masalahnya dan menemukan solusinya agar pegawai pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung dapat menjadi institusi penunjang pemerintah daerah yang bertugas menyelenggarakan manajemen pegawai daerah, dapat berperan secara optimal.

Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung, memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kepegawaian dalam wilayah Kota Bandar Lampung, berdasarkan peraturan perundang-undangan. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai akhir-akhir ini sedang mendapat perhatian, persoalannya terletak pada hasil yang dicapai yang masih perlu ditingkatkan.

Kinerja pegawai yang relatif belum optimal tersebut diduga disebabkan oleh beban kerja yang banyak dan motivasi pegawai yang relatif menurun karena tidak sesuai dengan beban kerja yang diharapkan oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pendekatan ilmiah dengan judul, “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung”.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah ada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung.
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung.
3. Apakah ada pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung.

B. TINJAUAN PUSTAKA.

Beban kerja merupakan tugas yang dilaksanakan oleh setiap pegawai, Dalam mengukur beban kerja menurut Soleman (2011:85), faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal, Adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:
 1. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

- 2) Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - 3) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal, Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Motivasi adalah berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan seorang pegawai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara baik dan berkuaitas sebagai konsekuensi dari tugas dan fungsi layanan yang diembannya, berdasarkan hak-hak yang dimiliki oleh masyarakat dalam rangka mencapai tujuan pemerintahan dan pembangunan. Menurut Winardi (2012:1) mengemukakan bahwa motivasi adalah bagaimana seseorang memberikan dorongan atau arahan secara Internal, dan Eksternal untuk melakukan sesuatu.

Kemudian dalam menentukan kinerja pegawai pada penelitian ini maka digunakan teori Dwiyanto (2006:50-51), yaitu sebagai berikut:

1. *Produktivitas*; tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas ini dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office (GAO)* mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
2. *Kualitas Layanan*; banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.
3. *Responsivitas*; adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan

misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

4. *Responsibilitas*; menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit (Lenvine, 1990). Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.
5. *Akuntabilitas*; menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah para pejabat politik tersebut selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Kemudian untuk menghubungkan teori tersebut maka digunakan teori seperti yang dikemukakan oleh Gibson dan Ivancevich (2003:163), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang

C. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*, dengan menganalisis pengaruh variabel Beban Kerja Dan Motivasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*). 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. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan yaitu 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.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Penelitian dilakukan terhadap 76 orang responden pada pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung dengan analisis data menggunakan program SPSS yang menghasilkan sebagai berikut :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficient:

-	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
	B	Stdrd Error	Beta			
(Constant)	8.743	1.534		3.524	.000	
X ₁	.325	.123	.485	2.356	.002	Signifika n
X ₂	.237	.074	.347	1.243	.025	Signifika n
R = .832 <i>R Square</i> = .692 (69,2%) <i>Adjusted R Square</i> = .689 (66,9%) Probabilitas = .000(a) F Hitung = 47.465						

a *Predictors (Constant):* Beban Kerja, Motivasi Kerja

b *Dependent Variable:* kinerja pegawai

Pada tabel 1. tercantum Fhitung = 46,457 dengan probabilitas = 0,000 < α = 0,05 yang berarti bahwa beban kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) secara simultan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. 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 beban kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terlihat dari nilai koefisien *adjusted R²* yaitu sebesar 0,692 yang menunjukkan bahwa sebesar 69,2% dari variasi Kinerja Pegawai (YŶ) ditentukan secara bersama-sama oleh beban kerja (X₁) dan Motivasi (X₂). Adapun sisanya yaitu sebesar

30,8% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Nilai r sebesar 0,832 menunjukkan korelasi positif yang kuat antara beban kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Korelasi positif berarti bahwa naik turunnya tingkat kualitas pelayanan selalu berjalan searah dengan tingkat beban kerja dan Motivasi. Kalau beban kerja dan motivasi berada pada tingkat yang maksimal maka Kinerja Pegawai akan baik pula. Sebaliknya, kalau beban kerja dan motivasi tidak terlaksana dengan baik maka Kinerja Pegawai akan buruk pula. Selanjutnya, korelasi yang kuat berarti bahwa hasil pengujian regresi di atas sangat cocok untuk memprediksi pengaruh simultan dari beban kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. Adapun persamaan regresi linear yang diperoleh dari perhitungan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8.743 + 0,213X_1 + 0,257 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 8.743 dan nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_1) adalah sebesar 0,213 sedangkan koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_2) adalah sebesar 0,257. Ini menunjukkan bahwa nilai konstanta 8.743 telah ada potensi Kinerja Pegawai pegawai tanpa dipengaruhi oleh beban kerja dan Motivasi pegawai, dan nilai 0,213 menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan beban kerja kearah yang lebih baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,213 serta nilai 0,257 menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi kearah yang lebih baik maka Kinerja Pegawainya akan meningkat 0,257. Selanjutnya, hubungan secara parsial dari kedua variabel di atas terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung, yang terlihat dari nilai t hitung masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- (1) Nilai t hitung variabel beban kerja (X_1) sebesar 2.356 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) mempunyai hubungan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa hipotesis nol yang mengatakan bahwa "beban kerja tidak berhubungan terhadap Kinerja Pegawai" ditolak, dan yang diterima adalah hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa "beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai."
- (2) Nilai t hitung variabel Motivasi (X_2) sebesar 1.243 dengan tingkat signifikansi 0,035 ($p > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_2) mempunyai hubungan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. 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 Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. Berdasarkan nilai t test dari variabel-variabel bebas tersebut maka variabel beban kerja (X_1) lebih dominan pengaruhnya daripada Motivasi (X_2). Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja (X_1) relatif lebih penting dalam menjelaskan realitas Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung, dibandingkan dengan Motivasi (X_2). Hal ini berarti bahwa untuk melakukan intervensi peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung, yang perlu diprioritaskan adalah pembagian Motivasi yang sesuai kepada pegawai, kemudian memberikan beban kerja yang merata kepada pegawai sesuai kemampuan dan keahliannya.

Sesuai hasil penelitian tentang variabel beban kerja menurut Soleman (2011:85), adalah (a) Faktor eksternal, dan (b) Faktor internal, Kemudian menurut Winardi (2012:1) mengemukakan bahwa motivasi adalah bagaimana seseorang memberikan dorongan atau arahan secara Internal, dan Eksternal untuk melakukan sesuatu.

Kemudian teori dalam mengukur Kinerja Pegawai, dikemukakan pendapat Kemudian teori yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai merujuk pada pendapat Dwiyanto (2006:50-51) Kinerja Pegawai ditentukan oleh beberapa faktor antara lain, yaitu: (1) Produktivitas, (2) Kualitas Layanan, (3) Responsivitas, (4) Responsibilitas, (5) Akuntabilitas.

Dengan demikian bahwa teori tersebut mendukung dari pada penelitian ini, sesuai hipotesis yang dikemukakan bahwa baik beban kerja maupun Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, serta didukung oleh teori yang dipergunakan dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN.

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

1. Pengukuran terhadap variabel beban kerja pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung, melalui dimensi (1) faktor eksternal, (2) faktor internal, berada pada kategori Tinggi. Pengukuran terhadap dimensi tersebut yang terbesar yaitu,

dimensi faktor eksternal, sedangkan dimensi terkecil yaitu dimensi faktor internal. Dari hasil tersebut bahwa, pembagian beban kerja kepada pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuannya.

2. Pengukuran terhadap variabel Motivasi pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung melalui dimensi-dimensi (1) Motivasi Internal; (2) Motivasi Eksternal, masih berada berada pada kategori cukup, walaupun pemberian kompensasi terhadap pegawai sudah diberikan berupa tunjangan kinerja, namun belum optimal sebagaimana yang diharapkan karena belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dimensi-dimensi tersebut.
3. Beban kerja dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. Sumbangan variabel beban kerja dan kompensasi pegawai terhadap kinerja pegawai berada pada kategori cukup. Hal tersebut terjadi karena setiap aparatur belum melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal, hal ini terjadi karena pegawai merasa antara beban kerja yang mereka lakukan dan motivasi kerja, belum sepenuhnya memberikan sesuai dengan harapan mereka, sehingga belum dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, karena masih ada variabel lain yang berpengaruh tetapi tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 2016. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Fisipol Universitas Gadjah Mada.
- Gibson, J.I., Ivanevich, J.M., dan Donnelly, J.H., 2013. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi, (Cetakan ketiga)* Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Usahatani Daerah Tropis*, Jakarta, LP3ES.
- Moekijat. 2014. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2019, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Soleman, 2019, *Prinsip Dasar Perencanaan Pembangunan dengan Pokok Bahasan Khusus Perencanaan Pembangunan Daerah*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, 2013, *Administrasi Pembangunan*. Jakarta, LP3ES.
- Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor: PER/87/M.PAN/8/2005 tentang Pedoman Peningkatan Pelaksanaan Efisiensi, Penghematan dan Disiplin Kerja Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.