

PENGARUH KINERJA HONORER KELURAHAN TERHADAP PELAYANAN MASYARAKAT DI KELURAHAN BARU KECAMATAN LUWUK KABUPATEN BANGGAI

Oleh

Erwin Nursin¹, La Ode Sabirila Jayalangi²

¹Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Email : erwinnursin75@gmail.com

²Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Email: laodesabirila38@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai, bertujuan untuk mengetahui kinerja tenaga honorer dalam pelayanan di Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk serta untuk mengetahui pelayanan di Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk, selanjutnya menganalisa fakta dan data yang diperoleh dari beberapa sumber sedangkan untuk pengumpulan data menggunakan metode mengedarkan daftar pertanyaan atau kuisisioner, wawancara, dan penelitian lapangan atau observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Baru dan tenaga Honorer yang berjumlah 31 orang serta 2463 orang masyarakat, sehingga keseluruhan populasi penelitian ini adalah sejumlah 2494 orang. Adapun dalam penelitian ini pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *Random Sampling*, dengan total sampel keseluruhan adalah 44 orang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Koefisien korelasi R adalah sebesar 0,220% Ini berarti bahwa korelasi/hubungan antara efektifitas kerja dalam penegakan disiplin kerja pegawai adalah "Rendah". Nilai Adjust R Square yaitu sebesar 0,026 ini berarti sebesar 2,6% variabel kinerja tenaga honorer mempengaruhi pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. Sedangkan sisanya ($100 - 2,6\% = 97,4\%$) dijelaskan oleh faktor yang lain. Sedangkan Uji t menunjukkan t-hitung = 1,465 < t-tabel = 1,68 yang berarti bahwa variabel kinerja tenaga honorer Kelurahan tidak berpengaruh nyata terhadap pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.

Kata Kunci : Pengaruh, Kinerja, Honorer, Pelayanan, Masyarakat

Abstract

The research was conducted in the New Kelurahan Office of Luwuk Subdistrict, Banggai District, aiming to determine the performance of honorary staff in the Luwuk Sub-District New Office and to find out services at the Luwuk Sub-District New Office, then analyze facts and data obtained from several sources while collecting data uses the method of circulating a list of questions or questionnaires, interviews, and field research or observation. The population in this study were all employees of the New Kelurahan Office and Honorary staff totaling 31 people and 2463 community members, so the overall population of this study was 2494 people. Whereas in this study the research sample used Random Sampling technique, with a total sample total of 44 people. From the results of the study it can be concluded that the R correlation coefficient is equal to 0.220% This means that the correlation / relationship between work effectiveness in enforcing employee work discipline is "Low". The value of Adjust R Square is equal to 0.026, which means that 2.6% of the performance variables of temporary employees affect community service in the Kelurahan Baru District of Luwuk, Banggai Regency. While the rest (100 - 2.6% = 97.4%) is explained by other factors. While the t test shows t-count = 1.465 < t-table = 1.68, which means that the variable performance of the village honorary staff does not significantly affect community service in the Kelurahan Baru District of Luwuk, Banggai Regency.

Keywords: Influence, Performance, Honorary, Service, Society.

1. PENDAHULUAN

Kinerja instansi pemerintah banyak menjadi sorotan akhir-akhir ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Walaupun anggaran rutin dan pembangunan yang dikeluarkan oleh pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas atas kualitas jasa maupun barang yang diberikan oleh instansi pemerintah.

Jika dilihat esensi utama dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik PNS Pusat maupun PNS Daerah, yang merupakan pilar terpenting dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, disamping pilar kelembagaan (organisasi) dan ketatalaksanaan (mekanisme/prosedur). Dengan kata lain, Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau birokrat sesungguhnya menjadi penyangga bagi berjalannya suatu pemerintahan. Adanya birokrasi yang cenderung gemuk lambat dan berbelit-belit, suka memperlambat orang dan membuat persoalan mudah menjadi sulit jelas akan menjadikan penyelenggaraan pemerintahan menjadi tidak berkualitas (Notoatmojo, 2009:34).

Jika terjadi demikian, maka suka atau tidak, mau atau tidak Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintahan haruslah direformasi (ditingkatkan kompetensinya dan dikelola atau di-manage sebaik mungkin). Bisa disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi subjek sekaligus objek dalam reformasi birokrasi, sehingga sangat tepat apabila reformasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) disebut sebagai *key leverage* reformasi birokrasi.

Saat ini, untuk menutupi berbagai kekurangan yang ada pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) terutama kekurangan masalah sumber daya untuk pelayanan publik, pemerintah daerah maupun pusat sering kali menggunakan tenaga tambahan yang disebut tenaga

honorar. Penyediaan tenaga honorar atau nama yang sejenisnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pasal 129 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa :

- 1) Pemerintah (pemerintah pusat) melaksanakan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional.
- 2) Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah.

Dari penjelasan Undang_undang diatas jelas bahwa penyediaan tenaga honorar oleh pemerintah daerah telah diatur dengan menyesuaikan pada kebutuhan pada instansi didaerah akan tenaga honorar tersebut.

Fenomena tentang banyaknya pegawai honorar ini sangat kontra dengan banyaknya jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) didaerah. Untuk Kabupaten Banggai dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) hampir 9.600 orang belum dapat untuk melakukan pelayanan yang maksimal pada seluruh masyarakat dengan bukti bahwa hampir disemua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) baik dari tingkat kelurahan sampai pada dinas tekhnis memiliki tenaga honorar dengan jumlah rata-rata 5 sampai dengan 20 orang pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Menurut Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (1990:89) menyatakan bahwa "Perlu diakui, kinerja birokrasi Pemerintah Indonesia memang masih belum optimal. Hal ini antara lain disebabkan oleh ukuran birokrasi yang masih relatif besar, susunan organisasi Pemerintah yang masih belum sepenuhnya

mengacu kepada kebutuhan, pembagian tugas antar instansi / unit yang kurang jelas, aparat yang kurang profesional, prosedur standar yang belum tersedia secara baku serta sistem pengawasan yang masih belum efektif. Reformasi terhadap birokrasi Indonesia sangat diperlukan, khususnya dalam rangka mewujudkan tata Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) serta menjawab tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, transparan dan bertanggung jawab”.

Selain pendapat Hasibuan diatas, secara umum memang dilihat bahwa PNS (Pegawai Negeri Sipil) itu identik dengan kemalasan. Citra Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada umumnya jauh dari sifat profesional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) seringkali dicap orang sebagai pemakan gaji buta, yaitu para pekerja yang hanya datang ke kantor untuk absen tanpa ada pekerjaan yang jelas. Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada umumnya digambarkan sebagai orang-orang yang datang ke kantor untuk duduk santai dan menyerahkan sebagian besar pekerjaannya (kalau tidak semuanya) kepada tenaga honorer.

Tenaga honorer merupakan alat terakhir yang digunakan pemerintah daerah untuk menyelesaikan seluruh tugas yang sebenarnya dimiliki oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut. Hal ini juga terjadi pada instansi pemerintah ditingkat kelurahan yang ada di Kabupaten Banggai, yang dalam penelitian ini memfokuskan pada instansi Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk, dimana kelurahan tersebut merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang menggunakan tenaga honorer untuk membantu penyelesaian tugas pelayanan pada masyarakat.

Tenaga honorer di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk dapat dikatakan salah satu unsur penting yang mempengaruhi terselesainya seluruh tugas pelayanan yang diemban oleh instansi tersebut. Karena secara umum dapat digambarkan bahwa tenaga

honorar tersebut melakukan seluruh tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada mereka dengan tanggung jawab walaupun hasil dari penyelesaian tugas tersebut masih belum dapat dikatakan optimal.

Namun dengan dilaksanakannya seluruh tugas pelayanan oleh tenaga honorar yang ada di Kelurahan Baru, maka masyarakat menjadi terbantu dan tidak dipersulit oleh keadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di instansi tersebut.

Berangkat dari latar belakang diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui pengaruh antara kinerja tenaga honorar dengan pelayanan di Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

John Miner (1998:67), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Leham Fahmi (2010:154) cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.2 Pengertian Pelayanan Masyarakat.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum, disebutkan bahwa penyelenggaraan pelayanan harus memenuhi beberapa prinsip sebagai berikut :

- 1) Kesederhanaan, dalam arti prosedur pelayanan publik tidak berbelit – belit, muda dipahami dan dilaksanakan;
- 2) Kejelasan, dalam arti adanya kejelasan mengenai :
 - a. Persyaratan teknis dan administrasi pelayanan publik;
 - b. Unit kerja atau pejabat yang berwenang dan bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan dan menyelesaikan keluhan/persoalan/sengketa dalam pelaksanaan pelayanan publik;
 - c. Rincian biaya pelayanan publik dan tata cara pembayaran;
- 3) Kepastian Waktu, dalam arti pelayanan publik dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan;
- 4) Akurasi, dalam arti produk pelayanan publik diterima dengan benar, tepat dan sah;
- 5) Keamanan, dalam arti bahwa proses dan produk pelayanan publik memberikan rasa aman dan kepastian hukum;
- 6) Tanggung Jawab, dalam arti pimpinan penyelenggaraan pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian

keluhan / persoalan / sengketa dalam pelaksanaan pelayanan publik;

- 7) Kedisiplinan, Kesopanan, dan Keramahan, dalam arti bahwa pemberi pelayanan harus bersikap disiplin, sopan santun rama serta memberikan pelayanan dengan ikhlas;
- 8) Kenyamanan, dalam arti bahwa lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, tersedianya ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapi, lingkungan yang indah dan sehat disertai dengan fasilitas pendukung pelayanan, seperti parkir, toilet, tempat ibadah, dan lain – lain.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang pengaruh kinerja tenaga honorer dalam pelayanan masyarakat dilaksanakan pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk, serta membutuhkan waktu kurang lebih enam bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan bulan Juli tahun 2018.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Baru dan tenaga honorer yang berjumlah 31 orang dan 2463 orang masyarakat, sehingga keseluruhan populasi penelitian ini adalah sejumlah 2494 orang.

3.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan pengambilan sampel dengan tehnik *Random Sampling* karena sampel diambil dari semua anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu (Sugiyono, 2002:59).

Sampel dalam penelitian ini adalah masyarakat yang ditemui pada saat penulis mengadakan penelitian. Dan untuk menentukan

besarnya sampel, penulis menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 1999:78). Dari 2494 orang populasi dengan tingkat kesalahan 15%, maka diperoleh sampel dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$

$$n = \frac{2494}{1 + 2494(15\%)^2}$$

$$n = \frac{2494}{1 + 2494(0.15)^2}$$

$$n = \frac{2494}{1 + 2494(0,0225)} = 43,67 = 44$$

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 43,67 jiwa dibulatkan menjadi 44 orang.

Lurah	1 Orang
Sekretaris Lurah	1 Orang
Kepala Seksi	2 Orang
Staf Organik	6 Orang
Tenaga Honoror	10 Orang
Masyarakat :	24 Orang
Jumlah	44 Orang

3.3 Metode Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data yang bersifat kualitatif, yaitu dengan mengadakan pengolahan dan penganalisaan data yang diperoleh. Data yang sudah terkumpul dibagi-bagi dan disusun kedalam kelompok-kelompok, sehingga tersusun secara sistematis dan akan memudahkan dalam penelitian. Sedangkan untuk mencari pengaruh antar setiap variabel, maka penulis menggunakan *Regresi Liner sederhana* sebagai alat bantu, dengan rumus sebagai berikut :

$$= a + b X$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dimana untuk menjabarkan regresi linier sederhana tersebut, penulis menggunakan alat ukur statistic SPSS 17.00 *for Windows*.

4. PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Sederhana

Untuk memberikan jawaban atas pengaruh kinerja tenaga Honorer Kelurahan terhadap pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai dapat dilihat dari hasil olah data SPSS 16 yang dirangkum pada tabel berikut ini :

Tabel 5.17 : Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Koef. Regresi	Koef. Korelasi	t hit.	P (Sig)	Ket
Constant	4,427	-	-	-	-
kinerja tenaga honorer (X)	0,261	0,220	1,465	0,15	Signifikan
R = 0,220 = 22%					
Adjusted R Square = 0,026 = 2,6%					

Sumber : Hasil olahan statistik, 2018

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,427 - 0,261X$$

Arti dari persamaan diatas adalah :

- 1) Konstanta atau a = 4,427 mempunyai arti bahwa jika tidak ada perubahan terhadap nilai kinerja tenaga honorer maka nilai pelayanan masyarakat adalah sebesar 1,857
- 2) Koefisien regresi atau b = - 0,220X mempunyai arti setiap kenaikan satu kali terhadap kinerja tenaga honorer, maka

akan menyebabkan penurunan terhadap pelayanan masyarakat sebesar 0,220

Dari hasil tersebut terdapat tanda negatif pada koefisien regresi atau b yang artinya hubungan antara variabel x dan y menunjukkan hubungan negatif atau tidak searah. Sehingga setiap kenaikan terhadap kinerja tenaga honorer maka pelayanan masyarakat akan mengalami penurunan.

4.2 Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui koefisien korelasi R adalah sebesar 0,220 % Ini berarti bahwa korelasi/hubungan antara kinerja tenaga honorer dalam pelayanan masyarakat di Kantor Kelurahan Baru adalah "Rendah". Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi antara variabel kinerja tenaga honorer dengan variabel pelayanan, maka digunakan pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel 5.18 : Interpretasi Hubungan Antara Variabel Penelitian Berdasarkan Nilai Hubungan/Korelasi

Nilai hubungan	Tingkat hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2009

4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berguna untuk mengetahui pengaruh kinerja tenaga Honorer Kelurahan terhadap pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai . Dari nilai korelasi dapat diperoleh besarnya pengaruh kinerja tenaga Honorer Kelurahan terhadap pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai Adjust R Square yaitu sebesar 0,026 ini berarti sebesar 2,6% variabel kinerja tenaga honorer mempengaruhi pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. Sedangkan sisanya ($100 - 2,6\% = 97,4\%$) dijelaskan oleh faktor yang lain.

4.4 Uji t

Untuk lebih meyakinkan pengaruh kinerja honorer Kelurahan terhadap pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai benar-benar mempunyai hubungan yang erat, maka dilakukan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja honorer Kelurahan terhadap pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.

Tabel 5.19 : Pengaruh Variabel kinerja honorer Kelurahan terhadap Variabel pelayanan masyarakat (Y)

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung : t-tabel
kinerja tenaga honorer	0.220	1,465 > 1,68

Sumber : Hasil olahan statistik, 2018

Uji t menunjukkan t-hitung = 1,465 < t-tabel = 1,68 yang berarti bahwa variabel kinerja tenaga honorer Kelurahan tidak berpengaruh nyata terhadap pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai..

5. KESIMPULAN.

Berdasarkan uraian analisis pada bab sebelumnya dan berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka penulis menyimpulkan bahwa :

- 1) Koefisien korelasi R adalah sebesar 0,220% Ini berarti bahwa korelasi/hubungan antara efektifitas kerja dalam penegakan disiplin kerja pegawai adalah "Rendah".
- 2) Nilai Adjust R Square yaitu sebesar 0,026 ini berarti sebesar 2,6% variabel kinerja tenaga honorer mempengaruhi pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk

Kabupaten Banggai. Sedangkan sisanya ($100 - 2,6\% = 97,4\%$) dijelaskan oleh faktor yang lain.

- 3) Uji t menunjukkan $t\text{-hitung} = 1,465 < t\text{-tabel} = 1,68$ yang berarti bahwa variabel kinerja tenaga honorer Kelurahan tidak berpengaruh nyata terhadap pelayanan masyarakat di Kelurahan Baru Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai..

DAFTAR PUSTAKA

- Aries Jaenuri, 1998, Sistem Pelayanan Masyarakat, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 1998, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta
- Dwiyanto, Agus, 1995, Penilaian Kinerja Organisasi Publik, Makalah dalam Seminar Sehari : Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapannya, Fisipol UGM, Yogyakarta
- H.A.S. Moenir, 2000, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta
- Irham Fahmi, 2010, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Bandung
- Keban, Yeremias, T, 1995, Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan, Seminar Sehari Kinerja
- Mahmudi, 2005, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Jakarta: STIM YKPN
- Mustopadidjaja, 2000, Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah (Modul 3 dari 5), Modul sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), LAN-BPKP
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil, 2007, Manajemen Kinerja : Edisi 2, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Ryas Rasyid, 1998, Makna Pemerintahan Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan, Yasrif Watampone, Jakarta

Sedarmayanti, 2000, Restrukturisasi dan Pembangunan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan, Mandar Maju

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2. Yogyakarta

Sugiyono, 2002, Metodologi Penelitian Administratif, CV. Alfabeta, Bandung

Soekidjo Notoatmojo, 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta

Taliziduhu Ndraha, 2003, Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru), Rineka Cipta, Jakarta

....., 2000 Pelayanan Masyarakat, Rineka Cipta, Jakarta

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum.