

DISIPLIN DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

DISCIPLINE AND INFRASTRUCTURE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE SECRETARIAT OF THE REGIONAL PEOPLE'S REPRESENTATIVE BOARD

Yose Lisanti Tamin¹, Epi Parela², Trisnowati Josiah³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : yose@gmail.com

Abstrak

Melihat kondisi disiplin serta sarana prasarana sebagaimana digambarkan di atas, maka dapat dikatakan kesemuanya itu turut berdampak kepada tingkat kinerja yang belum mencapai titik optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 58 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistic SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi

Kata kunci: Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Kinerja

Abstract

Seeing the conditions of discipline and infrastructure as described above, it can be said that all of them also have an impact on the level of performance that has not yet reached the optimal point. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and infrastructure on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of work discipline and infrastructure either partially or simultaneously on employee performance. The sample used in this study amounted to 58 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of testing the hypothesis of the effect of work discipline on performance partially show that work discipline has a positive effect on performance with a contribution

Keywords: Work Discipline, Infrastructure, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di dalam suatu organisasi selalu diharapkan bisa semaksimal mungkin baik secara kualitas maupun kuantitasnya, dan untuk mendapatkan hasil itu haruslah didukung dengan penetapan tujuan serta diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang tentang pelaksanaan disiplin masih terasa belum maksimal. Masih banyak pegawai yang memulai pekerjaan di atas jam 9.00 dan gejala lainnya adalah tingkat kehadiran pegawai yang masih rendah, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini Presensi Kehadiran Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2021

No.	Bulan	Realisasi (%)	Target (%)
1	Januari	81.19	100
2	Februari	82.42	100
3	Maret	83.13	100
4	April	88.17	100
5	Mei	88.29	100
6	Juni	88.95	100
7	Juli	85.57	100
8	Agustus	88.57	100
9	September	83.77	100
10	Oktober	87.80	100
11	November	82.64	100
12	Desember	81.84	100
Rata-rata		85.20	100

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang, 2022

Berdasarkan data tabel di atas, kehadiran pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang selama kurun waktu Tahun Anggaran 2021 belum pernah memenuhi target. Rata-rata kehadiran pegawai pertahun hanya sebesar 85,2% dari 100% kehadiran yang ditargetkan.

Fenomena lain yang terjadi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah sarana prasarana yang juga kurang mendukung aktivitas pegawai, hal ini ditunjukkan dengan keterbatasan peralatan komputer dan perangkat pendukungnya yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada.

Peralatan utama pendukung aktivitas kerja berupa komputer sangat terbatas jumlahnya dan masih menggunakan teknologi lama. Berikut data inventaris komputer di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Daftar Inventaris Komputer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2021

No	Jenis Komputer	Tahun Perolehan	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Rusak
1	PC	2018	2	0	2
2	PC+Laptop	2019	3	2	1
3	PC+Laptop	2020	4	3	1
4	PC	2021	5	5	0
Jumlah			14	10	4

Sumber: Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa ketersediaan peralatan komputer yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang sangat minim, yaitu dari jumlah unit komputer yang ada hanya 10 unit yang dalam kondisi siap pakai.

Melihat kondisi disiplin serta sarana prasarana sebagaimana digambarkan di atas, maka dapat dikatakan kesemuanya itu turut berdampak kepada tingkat kinerja yang belum mencapai titik optimal. Hal ini sebagaimana dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini

Pencapaian Sasaran Kerja Tahun 2021

No.	Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)	Selisih (%)
1	Bimbingan Teknis Implementasi	100	52	48

	Peraturan Perundang-undangan			
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	100	54	46
3	Pelaksanaan Medical Check Up DPRD	100	23	77
4	Koordinasi dan Konsultasi Pelaksanaan Tugas DPRD	100	71	29

Sumber: LAKIP Sekretariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Tahun Anggaran 2021 masih ada sasaran kegiatan yang dicanangkan tidak terealisasi 100%, bahkan ada yang hanya tercapai sebesar 23% saja yaitu pada kegiatan Pelaksanaan Medical Check Up DPRD. Hal ini yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum berada di titik optimal.

KAJIAN TEORI

Rivai (2014:44) mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Hasibuan (2012:190) mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Aparatur Sipil Negara yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin ASN dan tentu saja harus mendapatkan hukuman.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap ASN yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah ASN yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan; alat. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Antara sarana dan prasarana tidak terlalu jauh berbeda, karena keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Untuk membedakannya, sarana lebih ditujukan kepada benda-benda yang bergerak, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada bagian lain, pengertian kinerja pegawai yang dirumuskan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS dalam dasar-dasar kinerja pegawai adalah:

Kinerja pegawai adalah derajat efektivitas dan efisiensi dari penggunaan elemen produksi.

Kinerja pegawai merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator maupun kriteria penilaian kinerja pegawai. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2012:103), faktor penilaian kinerja di antaranya :

1. Kualitas Kerja. Indikator ini terdiri dari ketepatan, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja, dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas Kerja. Indikator ini meliputi output, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.
3. Keandalan Merupakan pengukuran dari segi kemampuan atau keandalan pegawai dalam melaksanakan tugas, meliputi instruktur, inisiatif, kehati-hatian, seperti dalam hal keandalan pelaksanaan prosedur, peraturan kerja, disiplin, dan lain-lain.
4. Sikap Merupakan sikap pegawai terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan pegawai lain.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah permasalahan disiplin, sarana prasarana serta kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Dengan demikian semua pegawai menjadi populasi dalam penelitian ini. Pelaksanaan kegiatan penelitian dilakukan antara awal Bulan Juni sampai dengan Agustus 2022.

Penelitian ini populasinya yaitu subjek yang diteliti yaitu seluruh pegawai di Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 140 orang mlah populasi penelitian yang ada, maka penulis menetapkan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10% yakni 58 orang

Analisis kuantitatif pada penelitian ini ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menyebar kuisisioner kepada responden, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pernyataan kepada sampel dari objek yang diteliti.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari pendapat para ahli pada buku-buku, literatur, jurnal dan lain sebagainya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, dan X2 (Disiplin dan Sarana Prasarana) benar-

benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) secara parsial.

Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.084	3.897		6.180	.000
	X1	.448	.089	.564	5.023	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2022

Nilai t hitung untuk Disiplin yaitu 5.023 dengan konstanta 6.180 , pada t tabel dengan db 58 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena t hitung > t tabel maka Ha diterima. Signifikasi variabel Disiplin adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka Ha diterima, artinya Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang

Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.495	3.976		5.909	.000
	X2	.460	.091	.568	5.071	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2022

Nilai t hitung untuk Sarana Prasarana yaitu 5.071 dengan konstanta 5.909, pada t tabel dengan db 58 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena t hitung > t tabel maka Ha diterima. Signifikasi variabel Sarana Prasarana adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka Ha diterima, artinya Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Hasil Uji Pengaruh Disiplin dan Sarana Prasarana secara Bersama-sama terhadap Kinerja

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.292	2	115.292	25.719	.000a
	Residual	242.065	55	4.483		
	Total	357.357	57			

a. Predictors: (Constant), X2.X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2022

Tabel di atas, dapat dilihat secara simultan Disiplin dan Sarana Prasarana berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 25.719 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3.16. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin dan Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh variabel Disiplin dan Sarana Prasarana menjelaskan variabel Kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel 20.

Hasil Uji Koefisien Diterminasi X1.X2-Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.748a	.559	.498	1.978

a. Predictors: (Constant), X2
 Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.559 artinya sebesar 55,9% variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin dan Sarana Prasarana sedangkan sisanya 44,1 %

lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Variasi perubahan variabel terikat Kinerja sebesar 50,9% mampu dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin sedangkan sisanya 49,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Variasi perubahan variabel terikat Kinerja sebesar 48,7% mampu dijelaskan oleh variabel bebas Sarana Prasarana sedangkan sisanya 52,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) sebesar 55,9 % mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin dan Sarana Prasarana) sedangkan sisanya 44,1 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari kesimpulan diatas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Hasil kuisisioner variabel Disiplin, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 2 yaitu: Saya selalu patuh terhadap peraturan disiplin absensi yang berlaku di kantor. Oleh karena itu kepada semua unsur pimpinan unit kerja hendaknya lebih memperhatikan pelaksanaan disiplin

kerja bawahannya terutama dalam hal pemanfaatan jam kerja di kantor. Hal ini menjadi penting untuk dilakukan mengingat dampaknya yang besar terhadap produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Hasil kuisisioner variabel Sarana Prasarana, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 3 yaitu: Peralatan komputer tersedia sesuai kebutuhan penunjang aktivitas pegawai. Oleh karena itu Kepada Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang hendaknya dapat mengupayakan tersedianya peralatan komputer dengan memprioritaskan usulan anggaran pengadaan peralatan kerja.
3. Hasil kuisisioner variabel Kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 8, yaitu: Saya selalu mampu mencapai target sasaran pekerjaan sebagaimana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu Kepada semua pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang agar lebih berkomitmen terhadap pencapaian target sasaran kinerja sebagaimana yang direncanakan. Upaya meningkatkan komitmen pegawai terhadap pencapaian sasaran ini dapat melalui pakta integritas yang akan menjadi jaminan bahwa pegawai akan menampilkan kemampuan terbaiknya dalam pelaksanaan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alwi, Syafaruddin. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan

- Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto Sastrohadwiryono, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Christian Katiandagho, dkk. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Sulawesi Tenggara*.
- Elfreda Aplonia Lau. 2016. *Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda*.
- Fitriani. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang*.
- G.R Terry. 2011. *The Management Of Human Resource Development. Based On The Action, Planning, Organizing, And Controlling*. Jurnal. Manajemen.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Imam Soedjono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ispa Nurila Sari. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng*.
- Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja.Grafindo Perkasa.
- Mathis. L, Robert & Jackson. H, John. 2014. *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. *Pengaruh faktor Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery*.
- Nurhadi. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Sulawesi Selatan*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dalam pasal 7.
- Rivai, Veithzal, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka. Pelajar. Yogyakarta.

- Sugiyono. 2016. Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian, Alfabetta. Bandung.
- Supriyanto. 2015. Metodologi Riset Bisnis. PT. Indeks. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Thoha, Miftah, 2011, Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widjaja. 2014. Otonomi Daerah. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wirawan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirjana, M.S.W., dan Susilo Supardo. 2017. Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya, Yogyakarta, Andi Offset.