



Implementasi Administrasi Pembangunan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat

Subhan Purwadinata^{1*}, Tuti Handayani²

^{1,2} Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

subhan_purwadinata@staff.unram.ac.id¹, Tutih93@gmail.com²

Korespondensi penulis: subhan_purwadinata@staff.unram.ac.id*

Abstract: This research analyzes the implementation of development administration at the Department of Transportation of West Lombok Regency, focusing on public services and technical policies in the transportation sector. Using a descriptive quantitative approach, the study employs the Balanced Scorecard and the FEE (Fédération des Experts Comptables Européens) A performance measurement model for local government work units developed by the Partnership for Governance Reform in Indonesia in collaboration with the Faculty of Economics at Ahmad Dahlan University (FE-UAD) and the Audit Board of Indonesia (BPK) Regional Office III Yogyakarta, model to measure organizational performance from various perspectives, including customer satisfaction, financial management, internal processes, and growth and learning. Primary data were collected through interviews with echelon 2 and 3 officials, while secondary data were obtained from official documents and performance reports. The findings reveal variations in employee productivity levels across different units, with the Secretariat and Technical Implementation Unit achieving "Highly Optimal Workload," indicating high efficiency. Meanwhile, other divisions achieved "Optimal" or "Moderately Optimal" productivity, highlighting the need for improved coordination, task distribution, and time management. The study concludes that enhancing inter-unit coordination, strengthening employee commitment, and improving monitoring and evaluation systems are essential for increasing the effectiveness and efficiency of human resource management at the Department of Transportation of West Lombok Regency.

Keywords: Development Administration, Organizational Performance, Balanced Scorecard, Public Service, Transportation Management, West Lombok.

Abstrak: Penelitian ini menganalisis implementasi administrasi pembangunan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat dengan fokus pada pelayanan publik dan kebijakan teknis di bidang perhubungan. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini menerapkan Balanced Scorecard dan model FEE (Fédération des Experts Comptables Européens) model pengukuran kinerja satuan kerja pemerintah daerah yang dikembangkan oleh tim Partnership for Governance Reform in Indonesia bekerja sama dengan FE-UAD dan BPK Perwakilan III Yogyakarta untuk mengukur kinerja organisasi dari berbagai perspektif, termasuk kepuasan pelanggan, pengelolaan keuangan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan pejabat eselon 2 dan 3, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi dan laporan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya variasi tingkat produktivitas pegawai di berbagai unit kerja, dengan Sekretariat dan Unit Pelaksana Teknis mencapai kategori "Beban Sangat Optimal," yang mencerminkan efisiensi tinggi. Sementara itu, unit kerja lainnya menunjukkan produktivitas "Optimal" atau "Cukup Optimal," yang menandakan perlunya peningkatan koordinasi, distribusi tugas, dan manajemen waktu. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan koordinasi antar unit kerja, peningkatan komitmen pegawai, serta perbaikan sistem monitoring dan evaluasi sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat.

Kata kunci: Administrasi Pembangunan, Kinerja Organisasi, Balanced Scorecard, Pelayanan Publik, Manajemen Transportasi, Lombok Barat.

1. PENDAHULUAN

Administrasi pembangunan merupakan upaya sistematis untuk mendorong perubahan sosial, ekonomi, dan politik menuju kondisi yang lebih baik. Di Indonesia, administrasi pembangunan memiliki peran sentral dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Penerapan administrasi pembangunan berfokus pada optimalisasi sumber daya manusia, pengelolaan anggaran, dan penyusunan kebijakan berbasis kebutuhan masyarakat. Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat sebagai instansi teknis daerah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sistem transportasi darat dan laut, serta infrastruktur pendukung lalu lintas. Perannya meliputi pelayanan publik di bidang transportasi, penyusunan rencana jaringan transportasi, pengelolaan retribusi, dan penyusunan kebijakan teknis yang mendukung mobilitas masyarakat dan barang. Namun, seiring perkembangan kebutuhan masyarakat dan kompleksitas permasalahan transportasi, Dinas Perhubungan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan efektivitas administrasi pembangunan, termasuk dalam aspek pengorganisasian, produktivitas kerja, dan implementasi kebijakan. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Implementasi Administrasi Pembangunan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat”.

2. KAJIAN TEORI

Administrasi Pembangunan

Administrasi pembangunan adalah proses pengelolaan kegiatan pemerintahan yang diarahkan untuk mencapai tujuan pembangunan, terutama dalam bidang sosial, ekonomi, dan infrastruktur. Menurut Gant (2000), administrasi pembangunan adalah *"a process of planning, organizing, directing, and controlling government operations aimed at economic and social development."*

Administrasi pembangunan merupakan bagian dari administrasi negara yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Konsep ini mengedepankan peran aparatur negara dalam merancang, melaksanakan, dan mengawasi kebijakan pembangunan. Weidner (1962) menyatakan bahwa administrasi pembangunan adalah *"administration with a developmental goal."* Siagian (2003) menekankan bahwa administrasi pembangunan bertujuan mempercepat proses perubahan sosial dan pertumbuhan ekonomi di masyarakat. Fungsi utamanya yaitu untuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan. Tujuan yang ingin dicapai adalah pertumbuhan ekonomi, modernisasi birokrasi, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat

Di Indonesia, administrasi pembangunan dikaitkan erat dengan kinerja birokrasi dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, serta mengevaluasi program-program pembangunan di daerah (Dwiyanto, 2006).

Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan merupakan tahap penting dalam siklus kebijakan publik. Dalam konteks pembangunan, implementasi menyangkut penerjemahan rencana pembangunan ke dalam aksi nyata oleh aparat birokrasi. Menurut Van Meter dan Van Horn (1975), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel :

- Standar dan tujuan kebijakan
- Sumber daya yang tersedia
- Karakteristik agen pelaksana
- Komunikasi antar organisasi
- Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik
- Disposisi atau sikap pelaksana

Model ini relevan digunakan untuk menganalisis sejauh mana Dinas Perhubungan Lombok Barat berhasil melaksanakan program-program pembangunan transportasi, infrastruktur jalan, dan layanan perhubungan publik.

Birokrasi Publik dan Administrasi Pembangunan Daerah

Menurut Max Weber (1947), birokrasi ideal dicirikan oleh hierarki yang jelas, sistem aturan yang formal, dan profesionalisme dalam pelayanan. Namun, dalam praktiknya di negara berkembang, birokrasi sering mengalami kendala seperti :

- Keterbatasan kapasitas sumber daya manusia
- Rendahnya kualitas koordinasi antar instansi
- Intervensi politik dalam pengambilan keputusan

Dwiyanto (2006) menyatakan bahwa efektivitas birokrasi dalam pembangunan sangat tergantung pada kemampuan kelembagaan dan akuntabilitasnya kepada publik. Implementasi kebijakan adalah proses pelaksanaan keputusan kebijakan menjadi tindakan yang konkret. Model Van Meter dan Van Horn (1975) mengidentifikasi enam variabel utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Model Grindle (1980) menambahkan faktor eksternal seperti konteks politik dan administratif lokal. Mazmanian dan Sabatier (1983) menyatakan bahwa implementasi efektif ditentukan oleh kejelasan tujuan, ketersediaan sumber daya, dan dukungan politik.

Organisasi publik adalah entitas yang didirikan untuk memberikan layanan publik dengan akuntabilitas kepada negara dan masyarakat. Robbins (2003) menyebutkan bahwa struktur organisasi, budaya organisasi, dan perilaku individu menentukan efektivitas lembaga

publik. Wright (2004) menekankan pentingnya “public service motivation” sebagai pendorong kinerja birokrasi.

Kinerja organisasi sektor publik dinilai dari pencapaian tujuan, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kepuasan stakeholder. Menurut Dwiyanto (2008), indikator kinerja layanan publik meliputi: kecepatan, ketepatan, transparansi, dan kepuasan pengguna layanan. Mardiasmo (2009) menekankan pengukuran kinerja dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi.

Penerapan prinsip good governance sangat penting dalam proses administrasi pembangunan. UNDP (1997) menetapkan prinsip: akuntabilitas, transparansi, partisipasi, efektivitas, efisiensi, dan supremasi hukum. World Bank (2000) menyatakan bahwa governance yang baik berkontribusi langsung terhadap kualitas pembangunan.

Lipsky (1980) dengan konsep street-level bureaucracy menyatakan bahwa pegawai pelaksana memiliki peran penting dalam menyukseskan atau menggagalkan kebijakan. Wahab (2008) menekankan pentingnya dukungan lingkungan politik dan sosial dalam proses implementasi kebijakan publik.

Peran Dinas Perhubungan dalam Pembangunan Daerah

Sebagai perangkat daerah, Dinas Perhubungan memiliki tanggung jawab penting dalam pembangunan infrastruktur transportasi dan pelayanan publik terkait mobilitas masyarakat. Fungsi utamanya meliputi:

- Perencanaan pembangunan infrastruktur transportasi
- Pengelolaan lalu lintas dan angkutan
- Pengawasan terhadap sarana dan prasarana transportasi

Menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan perhubungan termasuk dalam urusan wajib pelayanan dasar yang menjadi tanggung jawab pemerintah daerah. Transportasi adalah tulang punggung pembangunan ekonomi daerah karena berperan dalam distribusi barang dan mobilitas penduduk. Nasution (2004) menyebutkan bahwa pengembangan sistem transportasi yang efisien akan mendorong pertumbuhan wilayah. Sutandi (2011) menyoroti pentingnya integrasi transportasi dalam perencanaan tata ruang wilayah.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Administrasi Pembangunan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi pembangunan di Dinas Perhubungan antara lain:

- Kapasitas SDM: Kualifikasi dan kompetensi pegawai dalam merancang dan melaksanakan program pembangunan.
- Pendanaan: Ketersediaan anggaran yang mencukupi dan tepat waktu.
- Koordinasi lintas sektor: Kolaborasi antara Dinas Perhubungan dengan OPD lain dan stakeholder eksternal.
- Partisipasi masyarakat: Tingkat keterlibatan warga dalam proses perencanaan dan evaluasi pembangunan.
- Monitoring dan evaluasi: Sistem penilaian kinerja program yang berbasis data dan indikator terukur.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi administrasi pembangunan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat, dengan fokus pada pelayanan publik, dan kebijakan teknis di bidang perhubungan. Untuk mencapai tujuan tersebut, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model pengukuran kinerja satuan kerja pemerintah daerah yang dikembangkan oleh tim Partnership for Governance Reform in Indonesia bekerja sama dengan FE-UAD dan BPK Perwakilan III Yogyakarta.

Pendekatan ini menggabungkan metode Balance Scorecard dan model FEE (the Federation des Experts Comptables Europeens) dalam mengukur kinerja organisasi.

Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur kinerja organisasi dalam mengelola administrasi pembangunan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui wawancara, dan dokumentasi.

Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Balance Scorecard yang mengukur kinerja dari beberapa perspektif, seperti kepuasan pelanggan, kinerja keuangan, operasi internal, serta

pembelajaran dan pertumbuhan. Selain itu, model FEE digunakan untuk menilai value for money dengan memperhatikan aspek ekonomi, efisiensi, dan efektivitas.

Sumber Data

Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat. Data sekunder berupa dokumen resmi, perbub, laporan kinerja, serta kebijakan terkait administrasi pembangunan di Dinas Perhubungan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat yang berperan dalam pengambilan kebijakan dan pengorganisasian administrasi pembangunan. Sampel yang digunakan adalah pejabat eselon 2 dan 3, yang terdiri dari 10 orang, mulai dari Kepala Dinas hingga Kepala Bidang. Sampel diambil secara purposive sampling, karena mereka memiliki peran penting dalam implementasi administrasi pembangunan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi wawancara mendalam dilakukan dengan pejabat eselon 2 dan 3 untuk menggali lebih dalam tentang struktur organisasi, kendala, dan faktor pendukung dalam pelaksanaan administrasi pembangunan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan wawancara dilakukan dengan pejabat eselon 2 dan 3 untuk memperoleh informasi mendalam mengenai pengorganisasian SDM dan kebijakan. Selain itu, pengumpulan data dengan dokumentasi menggunakan dokumen-dokumen resmi dari Dinas Perhubungan seperti laporan kinerja, struktur organisasi, dan kebijakan pembangunan.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik kuantitatif dan kualitatif sebagai berikut:

- Menghitung produktivitas karyawan dengan menggunakan rumus :

$$\text{Produktivitas Per Karyawan} = \frac{\text{Volume x Waktu}}{\text{jml.jam kerja efektif selama 1 tahun}}$$

- Jumlah jam kerja efektif selama satu tahun (dalam menit) = jumlah jam kerja efektif dalam satu hari x 60 menit x jumlah hari kerja efektif dalam satu tahun (asumsi 5 hari kerja) = 7,5 jam x 60 menit x 236 hari = 106200

Analisis Kualitatif yang digunakan dengan melakukan wawancara dan hasil observasi akan dianalisis secara kualitatif untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja administrasi pembangunan, serta kendala yang dihadapi dalam pengelolaan SDM dan kebijakan.

Pemeringkatan Beban Kerja

Menghitung jumlah beban kerja seluruh karyawan dalam suatu unit kerja dengan cara mencari rerata hitung beban kerja karyawan. Beban kerja karyawan 1 unit kerja ditranformasikan dalam pemeringkatan sebagaimana terlihat dalam tabel 1.1. berikut :

Tabel 1. Pemeringkatan Makna Beban Kerja

Beban Kerja	Makna	Skor
>1.00	Beban Sangat Optimal	5
0,70 – 1,00	Beban Optimal	4
0,60 – 0,69	Beban Cukup Optimal	3
0,50 – 0,59	Beban Kurang Optimal	2
< 0,50	Beban Tidak Optimal	1

Sumber : Partnership for Governance Reform in Indonesia kerjasama BPK Wilayah III dan FE-UAD Yogyakarta (2003)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis diperoleh hasil perhitungan produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat Tahun 2024 sebagaimana diuraikan dalam tabel 2.1. sebagai berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Pengukuran Produktivitas Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat Tahun 2021 dengan Analisis Beban Kerja

No	Pemegang Jabatan	Skor Per Kegiatan	Jml Jam Krj Efektif 1th	Prod.Per Kryw	Makna Kinerja	Skor
1	Kepala Dinas Perhubungan	87120	106200	0,82033898	Beban optional	4
2	Sekretariat	153360	106200	1,444067797	Beban sangat optional	5

3	Bidang perhubungan darat	73440	106200	0,691525424	Beban cukup optional	3
4	Bidang perhubungan laut	100440	106200	0,945762712	Beban optional	4
5	Bidang sarana dan prasarana perhubungan	79200	106200	0,745762712	Beban optional	4
6	Bidang pengembangan kapasitas perhubungan	85680	106200	0,806779661	Beban optional	4
7	Bidang unit pelaksanaan teknis	257400	106200	2,423728814	Beban sangat optional	5
8	Subbagian umum dan kepegawaian	98280	106200	0,925423729	Beban optional	4
9	Subbagian program	83520	106200	0,786440678	Beban optional	4
10	Subbagian keuangan	100440	106200	0,945762712	Beban optional	4

Sumber : Hasil perhitungan, pengukuran dan analisis data

Berdasarkan hasil pengukuran produktivitas di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat pada tahun 2024, tampak adanya variasi dalam tingkat optimalisasi beban kerja di antara pejabat eselon 2 dan 3. Variasi ini menunjukkan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dan pengaturan tugas dalam organisasi berdampak pada produktivitas masing-masing pejabat.

Sekretaris dan bidang unit pelaksanaan teknis yang mencapai kategori "Beban Sangat Optimal" menunjukkan efisiensi tinggi dalam pemanfaatan waktu dan kapasitas kerja, yang menandakan bahwa pembagian tugas untuk posisi tersebut telah disesuaikan dengan kapasitas individu, menjadikannya model bagi jabatan lainnya. Di sisi lain, pejabat seperti kepala dinas perhubungan, kepala Bidang Perhubungan laut, bidang sarana dan prasarana perhubungan, bagian umum dan kepegawaian, bagian program dan bagian keuangan yang berada dalam kategori "Beban Optimal" menunjukkan kinerja yang baik namun masih bisa ditingkatkan, terutama melalui penguatan koordinasi dan optimalisasi peran untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi, karena koordinasi antar bidang dan unit kerja tampaknya menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi efisiensi pelaksanaan program secara keseluruhan.

Pada pejabat dengan produktivitas "Cukup Optimal" seperti bidang perhubungan darat, serta bidang lainnya, terdapat indikasi bahwa kendala koordinasi antarunit kerja menjadi penghambat efektivitas kerja, diperparah oleh ketidakhadiran dalam pengumpulan data, yang

mengindikasikan masalah komitmen dan manajemen waktu; oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam aspek monitoring dan sistem keterlibatan pegawai agar data kinerja dapat dikumpulkan lebih konsisten.

Pendekatan administrasi pembangunan yang mengutamakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dapat menjadi pedoman untuk memastikan setiap pegawai mampu mencapai produktivitas optimal, yang tidak hanya memberikan gambaran tentang kondisi produktivitas saat ini, tetapi juga menawarkan panduan strategis bagi pengembangan kebijakan yang lebih baik di masa depan, khususnya dalam pengaturan sumber daya manusia dan pengorganisasian kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi administrasi pembangunan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat relatif sudah berjalan baik, dengan sebagian besar pejabat menunjukkan tingkat produktivitas optimal. Namun, ditemukan pula adanya kendala dalam koordinasi dan manajemen beban kerja antarunit yang berdampak pada efektivitas administrasi pembangunan. Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas dan pelayanan publik.

Pendekatan administrasi pembangunan yang mengutamakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dapat menjadi pedoman untuk memastikan setiap pegawai mampu mencapai produktivitas optimal, yang tidak hanya memberikan gambaran tentang kondisi produktivitas saat ini, tetapi juga menawarkan panduan strategis bagi pengembangan kebijakan yang lebih baik di masa depan, khususnya dalam pengaturan sumber daya manusia dan pengorganisasian kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat.

Saran

Penguatan koordinasi antarunit sangat diperlukan untuk membentuk forum rutin antar bidang untuk evaluasi program kerja.

Peningkatan komitmen pegawai yang hendaknya dapat dilakukan melalui pelatihan motivasi kerja dan apresiasi kinerja berbasis hasil evaluasi produktivitas.

Peningkatan sistem pengawasan dan evaluasi dengan cara menyusun indikator kinerja pegawai berbasis Balance Scorecard secara lebih terstruktur dan periodik.

Diharapkan dengan menerapkan efektivitas administrasi pembangunan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Barat dapat terus meningkat demi mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah secara optimal.

REFERENSI

- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2007). *The new public service: Serving, not steering*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gant, G. F. (2000). *Development administration: Concepts, goals, methods*. New York: Syracuse University Press.
- Grindle, M. S. (1980). *Politics and policy implementation in the third world*. Princeton University Press.
- Hill, M., & Hupe, P. (2002). *Implementing public policy*. London: Sage.
- Hughes, O. E. (2003). *Public management and administration*. London: Palgrave Macmillan.
- Keban, Y. T. (2004). *Enam dimensi strategis administrasi publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntabilitas sektor publik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and public policy*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Nasution, M. N. (2004). *Manajemen transportasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. New York: Addison-Wesley.
- Partnership for Governance Reform in Indonesia. (2003). *Program Kemitraan untuk Pembaharuan Tata Pemerintahan di Indonesia*. BPK Wilayah III dan FE-UAD Yogyakarta.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil (Revisi ed.)*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2003). *Administrasi pembangunan: Konsep, dimensi, dan strategi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutandi, A. C. (2011). *Perencanaan transportasi wilayah*. Bandung: ITB Press.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

- UNDP. (1997). *Governance for sustainable human development*. New York: UNDP.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
- Wahab, S. A. (2008). *Analisis kebijakan: Dari formulasi ke implementasi kebijakan negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Weber, M. (2012). *The theory of social and economic organization* (A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.). Mansfield, CT: Martino Publishing.
- Weidner, E. (1962). *Development administration: A framework for analysis*. In *Development administration in Asia*. Durham: Duke University Press.
- World Bank. (2000). *Reforming public institutions and strengthening governance*. Washington, DC: World Bank.
- Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 24(1), 1–19.