

# Strategi Pengembangan Organisasi Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai

Muthia Zahra Farhati<sup>1</sup>, Angeli Saraswati<sup>2</sup>, Muhammad Prayoga Septiana<sup>3</sup>,  
Muhammad Ramadhan<sup>4</sup>, Euis Salbiah<sup>5</sup>, Cecep Wahyudin<sup>6\*</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas  
Djuanda Bogor

<sup>1</sup>[muthiazfar@gmail.com](mailto:muthiazfar@gmail.com), <sup>2</sup>[angelisaraswati3@gmail.com](mailto:angelisaraswati3@gmail.com), <sup>3</sup>[yseptian015@gmail.com](mailto:yseptian015@gmail.com),

<sup>4</sup>[muhamadramadhann165@gmail.com](mailto:muhamadramadhann165@gmail.com), <sup>5</sup>[euis.salbiah@unida.ac.id](mailto:euis.salbiah@unida.ac.id),

<sup>6</sup>[cecep.wahyudin@unida.ac.id](mailto:cecep.wahyudin@unida.ac.id)

\*Korespondensi Author : Cecep Wahyudin. Email : [cecep.wahyudin@unida.ac.id](mailto:cecep.wahyudin@unida.ac.id)

---

---

## ABSTRAK

Dalam lembaga pemerintahan, faktor-faktor seperti manajemen organisasi, teknologi, dan perubahan lingkungan budaya kerja memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan bersama. Pentingnya pengembangan organisasi tidak hanya terkait dengan pencapaian tujuan, melainkan juga dengan pembangunan tata kelola pemerintahan yang efektif dan kinerja pegawai yang efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan organisasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis deskriptif kualitatif dengan teknik analisis data yaitu dengan observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan Kecamatan Citeureup dalam menerapkan strategi pengembangan organisasi. Strategi tersebut melibatkan tujuan yang terfokus pada kesejajaran dengan peraturan dan visi-misi, kesadaran lingkungan melalui program tata ruang, pengarahan yang jelas dengan motivasi dan reward, tindakan responsif terhadap permasalahan pelayanan, serta program pembelajaran yang terfokus. Keseluruhan, implementasi strategi ini telah efektif meningkatkan efektifitas kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Dampak daripada penelitian ini yaitu agar meningkatnya efektifitas kinerja pegawai yang belum bisa bekerja secara efektif dan efisien.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Kinerja Pegawai, Pengembangan Organisasi, Strategi

## PENDAHULUAN

Dalam lembaga pemerintahan ada beberapa faktor yang dapat mengelola organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Salah satunya

butuh manajemen organisasi dan juga manajemen sumber daya yang memadai demi mengembangkan organisasi tersebut. Selain itu faktor teknologi dan perubahan lingkungan budaya kerja juga sangat berpengaruh penting dalam pengembangan organisasi (Christian, 2020).

Pengembangan organisasi merupakan keterampilan yang perlu dimiliki oleh entitas pemerintah agar dapat proaktif dalam memenuhi tuntutan zaman. Tumbuhnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi menjadi penyebab kebutuhan yang dinamis tersebut. Dampaknya adalah akses masyarakat terhadap informasi yang cepat, murah, dan mudah menimbulkan tuntutan baik dari masyarakat maupun lembaga itu sendiri (Omurtag et al., 2009). Tentu saja, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan organisasi di lembaga-lembaga pemerintah dapat menghadirkan peluang dan kesulitan. Dengan demikian, fokus pengembangan organisasi adalah mengembangkan strategi yang menjamin tata kelola yang efektif (Pratami et al., 2023). Menurut Sondang P Siagian (1995:21) mengatakan perlunya perubahan harus disadari, karena hanya dengan cara inilah anggota organisasi dapat diyakinkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi serta mengadopsi hal-hal baru. metode dan cara kerja, dan bahkan mungkin memerlukan visi dan strategi baru (Umam & Atho'illah, 2021).

Produktivitas bekerja paling baik bila didukung oleh organisasi efektif yang memberdayakan pemimpin dan karyawannya. Oleh karena itu pemimpin maupun karyawan dapat bekerja sesuai dan seimbang dengan tugas pokok dan fungsi mereka yang sesuai. Efektivitas pula seringkali dilihat dalam segi *output* organisasi, dikarenakan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan itu sendiri dapat dilihat daripada hasil yang dicapai dan juga manajemen waktu kerja ataupun pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi.

Menurut Mahmudi (2005:92), Keterkaitan antara tujuan dan output disebut efektif jika output dapat memenuhi tujuan yang diharapkan, organisasi, program, atau kegiatan itu akan lebih efektif. Efektivitas berpusat kepada kegiatan, program,

hasil yang dinilai efektif hanya jika output dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Menurut Edy Sutrisno (2012:125-126), Untuk mengukur efektivitas suatu kegiatan atau kegiatan, perlu diperhatikan beberapa indikator antara lain pemahaman rencana, tujuan yang tepat, waktu yang tepat, pencapaian tujuan dan perubahan nyata (Prihatmanti, 2017).

Misi perusahaan didefinisikan sebagai strategi, yang mencakup penetapan tujuan organisasi dengan menggabungkan kekuatan internal dan eksternal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu untuk mencapai tujuan tersebut dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi tercapai. Strategi suatu lembaga pemerintah penting agar lembaga tersebut dapat mencapai kemajuan dalam memberikan layanan dan mencapai tujuan yang diinginkan bersama dengan cara yang kompetitif dan efektif. Maju dan mundurnya suatu organisasi atau lembaga sangat bergantung pada strategi sumber daya manusianya (Kumaat & Dotulong, 2015). Oleh karena itu, dalam pelaksanaan strategi pengembangan organisasi diperlukan kerjasama yang baik (Wahyudin, et al., 2023).

Strategi bermanfaat sebagai suatu sistem yang dapat mengatur kekuasaan dan sumber daya yang ada melalui organisasi pemerintah yang ditujukan untuk kepentingan publik (Mulgan, 2019: 19). Berdasarkan definisi di atas, Geoff Mulgan menjelaskan strategi pemerintah dalam lima indikator, yaitu: tujuan, konteks, arah, tindakan dan pembelajaran. (Irwan, 2016).

Agar dapat beradaptasi dengan lebih baik terhadap pasar, teknologi, masalah, dan perubahan baru, organisasi perlu mengubah keyakinan, nilai, dan struktur organisasi mereka. Inilah sebabnya mengapa pengembangan organisasi merupakan respons terhadap perubahan, strategi, dan pendekatan pendidikan yang canggih. Kecepatan perubahan yang sebenarnya. Perubahan dan kemajuan terkadang berkembang cukup cepat seiring berjalannya waktu. Perubahan dalam suatu organisasi seringkali menjadi alasan berkembangnya organisasi tersebut. Banyak

variabel internal dan eksternal yang berkontribusi terhadap perubahan ini (Haeranah et al., 2023).

Oleh karena itu, lembaga instansi dapat diartikan sebagai suatu organisasi yang terdiri dari berbagai orang atau kelompok yang bekerja untuk melaksanakan metode pengembangan organisasi dan menyempurnakan struktur internal. Untuk menjaga keberadaan dan keberadaannya lembaga tersebut tetap lestari. Diperlukan penyesuaian kecil diperlukan untuk organisasi bisa berkembang. Oleh karena itu, modifikasi memainkan peran yang sangat penting, yang dimana tentunya terdapat alasan yang mendukung perubahan dalam organisasi (Pelatihan et al., 2010).

Dalam kecamatan Citeureup ada beberapa strategi yang mungkin mempengaruhi para pegawai untuk melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya secara efektif untuk dapat lebih sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui strategi dari pengembangan organisasi kecamatan Citeureup untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif (Iii et al., 2017). Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung dan wawancara dilapangan atau lokasi penelitian. Dan juga mencatat suatu peristiwa yang terjadi di tempat penelitian dan kemudian menyampaikannya secara tertulis.

Menurut Sugiyono (2016) berpendapat bahwa pengujian keabsahan data meliputi pengujian kredibilitas, transferabilitas, reliabilitas, dan konfirmabilitas. Penelitian ini menggunakan uji kredibilitas data yang dilakukan melalui triangulasi. Menurut Wiliam Wiersma (Sugiyono, 2016), triangulasi data berarti memeriksa data dari berbagai sumber pada waktu yang berbeda dan cara yang berbeda. (1) Triangulasi Sumber, merupakan pengecekan data dari beberapa sumber, (2) Triangulasi Teknik, merupakan pengecekan data dengan teknik data yang sama

seperti pengamatan langsung, dokumentasi, dan kuisioner, (3) Triangulasi Waktu, merupakan pengecekan data melalui wawancara ataupun yang lainnta dalam berbagai waktu. Penelitian ini mengecek data dengan triangulasi sumber, yang yang diperoleh dari beberapa sumber seperti wawancara dan observasi.

Dalam penelitian analisis deskriptif kualitatif, menurut Sugiyono (2019), analisis data dapat dilakukan selama periode pengumpulan data dan setelahnya. Peneliti telah menganalisis jawaban orang yang diwawancarai selama wawancara. Jika hasil analisis ternyata tidak memuaskan, peneliti akan melanjutkan wawancara sampai dimana peneliti mendapatkan data yang dianggap kredibel. Analisis Data Model dikenal sebagai tindakan yang dilakukan dalam analisis data, yang mencakup mengumpulkan data, mengurangi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (Sugiyono, 2019). (1) Pengumpulan data, merupakan teknik mengumpulkan data daripada wawancara, observasi, dan dokumentasi objektif, (2) Pengurangan data, merupakan teknik memilah dan memilih fokus daripada hal-hal penting yang sesuai dengan tema penelitian, (3) Penyajian data, merupakan hasil dari penelitian kualitatif yang disajikan dalam bentuk uraian, bagan, diagram, maupun hubungan antar kategori dan yang lainnya. Data ini disajikan dalam bentuk teks naratif agar lebih mudah dipahami oleh pembaca, (4) Penarikan Kesimpulan, merupakan teknik dalam menguji dan mengecek data kembali, lalu memahami arti dari sebab-akibat yang terjadi, penjelasan, alur serta preposisi. Dikarenakan kesimpulan merupakan hubungan kausal, hipotesis, dan teori yang dicantumkan dalam bentuk deskripsi teks.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian berupa wawancara yang diikuti dengan interpretasi, pencarian makna, dan kesimpulan. Para informan yang telah dipilih sebelumnya diwawancarai secara terbuka, dan penulis menginterpretasikan jawaban mereka untuk membuat kesimpulan tentang bagaimana Strategi Pengembangan Organisasi dalam

meningkatkan Efektivitas kinerja pegawai di Kecamatan citeureup. Dalam hal ini, penulis menggunakan teori strategi menurut Geoff Mulgan (Fauziah et al., 2022).

a) Tujuan (Purposes)

Pada indikator tujuan terkait dengan strategi, peneliti melakukan wawancara kepada Staff bagian umum dan kepegawaian dengan hasil wawancara sebagai berikut ;

*“tujuan utama kita adalah yang pertama menyesuaikan dengan peraturan perundang undangan, dan kita merujuk kepada visi dan misi kecamatan citereup, dan untuk mencapai tujuan tersebut, setiap bidang yang ada disini bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kebidangannya”.*

Berdasarkan pemaparan diatas yang telah diungkapkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan utama strategi yang dilakukan oleh Kecamatan Citeureup untuk menyesuaikan diri dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan ini mencerminkan keselarasan dengan prinsip strategis dalam mencapai kepentingan publik. Visi dan misi Kecamatan Citereup dijadikan sebagai landasan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam strategi pemerintahan, visi dan misi berperan sebagai panduan strategis yang memberikan arah umum yang diinginkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, menciptakan konsistensi antara tujuan lembaga dan visi-misi menjadi krusial untuk memastikan setiap langkah yang diambil sesuai dengan arah yang diinginkan.

b) Lingkungan (Environment)

Pada indikator lingkungan terkait dengan strategi, peneliti melakukan wawancara kepada Staff bagian umum dan kepegawaian dengan hasil wawancara sebagai berikut ;

*“kita mengelola dan menjaga lingkungan di sekitar melalui berbagai program, seperti pengelolaan tata ruang di adakan setiap hari jumat, dan pengawasan*

*pembangun sarana dan prasana setiap bulannya, dan kita ada program berkelanjutan untuk menjaga lingkungan dengan program penghijauan”.*

Berdasarkan pemaparan diatas yang telah diungkapkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa Kecamatan Citeureup menunjukkan kesadaran akan lingkungan sekitar melalui program-program tertentu. Strategi pengembangan organisasi diarahkan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja pegawai. Pada tingkat lingkungan, lembaga mengadakan pengelolaan tata ruang secara rutin dan pengawasan pembangunan sarana-prasarana secara berkala, mencerminkan respons terhadap dinamika lingkungan fisik.

c) Pengarahan (Direction)

Pada indikator pengarahan terkait dengan strategi, peneliti melakukan wawancara kepada Staff bagian umum dan kepegawaian dengan hasil wawancara sebagai berikut ;

*“Yang pertama untuk memotivasi karyawan menyampaikan arahan yang jelas tujuan organisasi, yang kedua khususnya di bidang umum dan kepegawaian setiap 3 bulannya itu akan ada reward untuk memotivasi staff, dan kita setiap bulannya ada evaluasi untuk seluruh staff mengenai kinerjanya masing masing dan terutama untuk pengembangan kasubag di setiap bidangnya”.*

Berdasarkan pemaparan diatas yang telah diungkapkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengarahan yang di lakukan oleh Kecamatan Citeureup ini memberikan strategi pengembangan organisasi yang diwujudkan melalui pengarahan yang terukur dan jelas membantu pegawai memahami visi dan tujuan. Serta kejelasan tujuan organisasi menjadi dasar pengarahan untuk memotivasi karyawan. Dalam, bentuk Program reward yang teratur menciptakan insentif bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

d) Tindakan (Action)

Pada indikator tindakan terkait dengan strategi, peneliti melakukan wawancara kepada Staff bagian umum dan kepegawaian dengan hasil wawancara sebagai berikut ;

*“Di kecamatan citereup ini pernah mengalami permasalahan mengenai pelayanan, dan tindakan yang di ambil oleh kasubag yaitu mengevaluasi memberikan peringatan terhadap pegawai yang lamban dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar kedepannya bisa lebih cepat dan sigap dalam memberikan pelayanan”.*

Berdasarkan pemaparan diatas yang telah diungkapkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa tindakan yang dilakukan oleh Kecamatan Citeureup merespons permasalahan pelayanan dengan mengambil tindakan berupa evaluasi dan peringatan kepada pegawai yang lamban dalam memberikan pelayanan. Langkah ini mencerminkan keputusan cepat dan responsif untuk mengatasi masalah yang muncul.

e) Pembelajaran (Learning)

Pada indikator pembelajaran terkait dengan strategi, peneliti melakukan wawancara kepada Staff bagian umum dan kepegawaian dengan hasil wawancara sebagai berikut ;

*“Program yang di adakan di kecamatan citereup yaitu dengan program pengembangan keterampilan seperti manage waktu, bisa berkomunikasi dengan baik, dan harus menguasai computer”.*

Berdasarkan pemaparan diatas yang diungkapkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa mengidentifikasi pembelajaran yang mencakup manajemen waktu, kemampuan berkomunikasi, dan penguasaan komputer mencerminkan upaya lembaga Kecamatan Citeureup untuk memastikan pegawai memiliki keterampilan yang relevan. Serta diperlukan Evaluasi

berkelanjutan membantu lembaga untuk mengukur dampak nyata dari program pembelajaran terhadap kinerja pegawai.

Selain teori diatas, penulis juga menggunakan teori efektifitas menurut Menurut Edy Sutrisno (2012:125-126) untuk mengukur upaya peningkatan efektifitas kinerja pegawai dalam strategi pengembangan organsasi di Kecamatan Citeureup, sebagai berikut;

a) Pemahaman Program

Pada indikator pemahaman program terkait dengan efektivitas peneliti melakukan waawancara kepada Staff bagian umum dan kepegawaian dengan hasil wawancara sebagai berikut;

*“Memberikan pembinaan dan pelatihan kepada staff untuk memastikan mereka memahami program yang sedang dijalankan, dan kasubag ikut serta berkontribusi secara maksimal”*. Berdasarkan pemaparan yang telah diungkapkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pemahaman program, pembinaan, pelatihan, dan kolaborasi aktif dengan kontribusi maksimal seluruh tim dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Sehingga, investasi dalam pengembangan keterampilan dan pemahaman program merupakan langkah yang esensial untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

b) Tujuan yang tepat

Pada indikator tujuan yang tepat terkait dengan efektivitas peneliti melakukan waawancara kepada Staff bagian umum dan kepegawaian dengan hasil wawancara sebagai berikut ; *“untuk menyelaraskan terhadap visi dan misi, kita memakai strategi yang dinamakan time-bound”*. Berdasarkan pemaparan yang telah diungkapkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa keselarasan tujuan organisasi dengan visi dan misi dapat diperkuat melalui penerapan strategi *“time-bound”* dalam menetapkan dan mengukur tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Keselarasan ini menciptakan landasan yang kuat untuk

peningkatan kinerja para pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

c) Waktu yang tepat

Pada indikator waktu yang tepat terkait dengan efektivitas peneliti melakukan wawancara kepada Staff bagian umum dan kepegawaian dengan hasil wawancara sebagai berikut ; *“Langkah langkah yang diambil tentunya berdasarkan program yang prioritaskan, pemantauan penilaian kinerja setiap bulannya”*. Berdasarkan pemaparan yang telah diungkapkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa strategi pengembangan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melibatkan langkah-langkah konkret, termasuk penetapan waktu yang tepat, prioritas program, dan pemantauan serta penilaian kinerja yang berkala. Keseluruhan, langkah-langkah ini mendukung efektivitas organisasi dengan memastikan bahwa tujuan dicapai dengan tepat waktu dan secara optimal.

d) Pencapaian Tujuan

Pada indikator pencapaian tujuan terkait dengan efektivitas peneliti melakukan wawancara kepada Staff bagian umum dan kepegawaian dengan hasil wawancara sebagai berikut ; *“Memberikan pengakuan serta reward atas kinerja karyawan”*. Berdasarkan pemaparan yang telah diungkapkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa penggunaan strategi pengakuan dan reward adalah pendekatan yang efektif dalam memotivasi dan melibatkan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan memberikan apresiasi dan insentif, organisasi dapat merangsang semangat kerja dan komitmen karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

e) Perubahan nyata

Pada indikator perubahan nyata terkait dengan efektivitas peneliti melakukan wawancara kepada Staff bagian umum dan kepegawaian dengan hasil wawancara sebagai berikut; *“kita mengadakan rapat untuk evaluasi serta*

*merancang kembali strategi koreksi untuk mengarahkan kembali kepada tujuan yang sudah di tetapkan".* Berdasarkan pemaparan yang telah diungkapkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa evaluasi berkelanjutan dan koreksi yang diimplementasikan oleh organisasi adalah langkah yang sesuai dengan prinsip efektivitas. Dengan melakukan evaluasi secara teratur dan mengakui perubahan nyata, organisasi dapat memastikan bahwa strategi pengembangan yang diadopsi tetap efektif dan dapat mengarah pada perbaikan terus-menerus.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulannya adalah tujuan strategi di kecamatan citeureup ini memiliki tujuan utama untuk menyesuaikan diri pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan ini mencerminkan keselarasan dengan prinsip strategis dalam mencapai kepentingan publik. Visi dan misi Kecamatan Citereup dijadikan sebagai landasan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam strategi pemerintahan, visi dan misi berperan sebagai panduan strategis yang memberikan arah umum yang diinginkan oleh pemerintah. Dan Upaya Peningkatan Efektifitas Kinerja Pegawai dalam Strategi Pengembangan organisasi Kecamatan Citeureup Pemahaman Program, menekankan bahwa bahwa pemahaman program, pembinaan, pelatihan, dan kolaborasi aktif dengan kontribusi maksimal dari seluruh tim dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

## **REFERENSI**

- Christian, A. J. (2020). Strategi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Guna Penguatan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Yang Terdampak Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19). <https://Elibrary.Unikom.Ac.Id/Id/Eprint/3737/>, 13–44.
- Dotulung, K. dan. (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi Terhadap

- Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA, Vol.3, No., Hal. 331-340.*
- Fauziah, W. R., Sugiarti, C., & Ramdani, R. (2022). Efektivitas program wirausaha pemuda dalam upaya penurunan angka pengangguran terbuka di kabupaten tegal pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Manajemen, 14(2), 367–375.* <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i2.11001>
- Ferlan Agustinus Poluakan. (2016). Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(4), 1057–1067.*
- Geoff, M. (20019). *The Art Of Public Strategi (Mobilizing Power and Knowledge For The Common Good).*
- Haeranah, H., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Teknologi Terhadap Peningkatan Kinerja. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(1), 57–70.* <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i1.602>
- Iii, B. A. B., Jenis, A., & Penelitian, P. (2017). *BAB III METODE PENELITIAN A. Jenis dan Pendekatan Penelitian Jenis penelitian ini adalah.* 109–110.
- Irwan, R. (2016). Strategi Pengembangan Organisasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai BAPPEDA Tingkat 1 Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Kantor, 4(2), 418–446.*
- Kumaat, R. J., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal Emba, 3(3), 331–340.*
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mirna Pratami, Rio Ranbilal, Marezka, Wahyudin, C., & Euis Salbiah. (2023). Strategi Inovasi Pelayanan Perubahan Data Kartu Keluarga Berbasis Online. *KARIMAH TAUHID, 2(1), 60–75.* <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i1.7593>

- Omurtag, K. R., Styer, A. K., Session, D., & Toth, T. L. (2009). Economic implications of insurance coverage for in vitro fertilization in the United States: A review. *Journal of Reproductive Medicine for the Obstetrician and Gynecologist*, 54(11–12), 661–668.
- Pelatihan, E., Peningkatan, B., Karyawan, K., Rustiana, A., & Artikel, I. (2010). Jurnal Dinamika Manajemen. *Jdm*, 1(2), 137–143.
- Prihatmanti, M. A. (2017). Efektivitas Program Kesejahteraan Sosial Anak Balita (Pksab) Dalam Pemenuhan Hak Anak Balita Dari Keluarga Miskin Di Taman Anak Sejahtera Dr. Soetomo Surabaya. *Universitas Airlangga*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, E. (2012). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83. <https://doi.org/10.15642/manova.v4i1.387>
- Wahyudin, C., Oetje Subagdja, & Abubakar Iskandar. (2023). DESAIN MODEL COLLABORATIVE GOVERNANCE DALAM PENANGANAN PENGURANGAN PENGGUNAAN PLASTIK. *Jurnal Governansi*, 9(2), 151–162. <https://doi.org/10.30997/jgs.v9i2.8004>