

**MANAJEMEN STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN
MAGETAN**

Suroto

S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
(24040674399@mhs.unesa.ac.id)

Meirinawati

S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
(meirinawati@unesa.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan penerapan manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan berdasarkan perspektif Berman dan Hijal-Moghrabi (2023). Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dilakukan melalui pengembangan kompetensi SDM, penguatan disiplin dan motivasi kerja, pemanfaatan teknologi administrasi, serta kepemimpinan partisipatif yang berdampak pada peningkatan produktivitas, efektivitas, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan. Kendala yang dihadapi meliputi keterbatasan SDM, beban kerja yang tinggi, dan belum optimalnya disiplin pegawai. Disimpulkan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kompetensi SDM, motivasi kerja, dukungan teknologi, kepemimpinan efektif, dan evaluasi berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Strategi; Kinerja Pegawai; Organisasi Publik; Sekretariat DPRD.

Abstract

This study aims to describe the implementation of strategic management in improving employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Magetan Regency based on the perspective of Berman and Hijal-Moghrabi (2023). This research employed a descriptive qualitative method using interviews, observations, and documentation, which were analyzed using the Miles, Huberman, and Saldana model. The findings reveal that employee performance improvement was achieved through human resource competency development, strengthening work discipline and motivation, the utilization of administrative technology, and participatory leadership, which contributed to increased productivity, effectiveness, accountability, and service quality. The challenges encountered included limited human resources, high workloads, and suboptimal employee discipline. The study concludes that employee performance improvement is influenced by human resource competencies, work motivation, technological support, effective leadership, and continuous evaluation.

Keywords: Strategic Management; Employee Performance; Public Organizations; DPRD Secretariat.

PENDAHULUAN

Peningkatan efisiensi pegawai merupakan salah satu prioritas utama dalam reformasi birokrasi karena hal ini berkaitan langsung dengan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh strategi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengembangkan sistem kerja yang efektif dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi publik dituntut mampu menerapkan manajemen strategi yang tepat guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Menurut David (2017), manajemen strategi merupakan suatu proses yang mencakup tahap perumusan, implementasi, dan evaluasi berbagai keputusan strategis yang dilakukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi publik, manajemen strategi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan sumber daya yang tersedia secara optimal. Sementara itu, Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia, peningkatan motivasi dan disiplin kerja, pemanfaatan teknologi, serta kepemimpinan yang efektif. Keempat aspek tersebut menjadi faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan organisasi publik.

Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan sebagai unsur pelayanan administrasi dan fasilitasi pelaksanaan tugas DPRD memiliki peran strategis dalam mendukung fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan. Pelaksanaan fungsi tersebut menuntut tersedianya pegawai yang profesional, kompeten, dan mampu bekerja secara efektif. Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris yang ditemukan di lapangan,

masih terdapat beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti tingginya beban kerja, keterbatasan jumlah sumber daya manusia, serta masih ditemukannya permasalahan kedisiplinan pegawai. Selain melaksanakan tugas pokok sesuai jabatan, sebagian pegawai juga menjalankan tugas tambahan sebagai Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), pembantu PPK, maupun staf pendukung kegiatan kedewanan sehingga menambah kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategis berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi di sektor publik. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus terutama pada instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang pelayanan publik secara umum, sedangkan penelitian mengenai penerapan manajemen strategi pada lingkungan Sekretariat DPRD masih relatif terbatas. Padahal, Sekretariat DPRD memiliki karakteristik organisasi yang berbeda karena berfungsi sebagai unsur pendukung lembaga legislatif daerah yang memiliki dinamika dan tuntutan pelayanan yang khas.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan perspektif Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD sebagai organisasi pendukung lembaga legislatif daerah. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya berfokus pada organisasi perangkat daerah yang memberikan pelayanan publik secara langsung, penelitian ini mengkaji bagaimana pengembangan kompetensi sumber daya manusia, disiplin dan motivasi kerja, pemanfaatan teknologi administrasi, serta

kepemimpinan yang efektif diterapkan dalam mendukung kinerja organisasi legislatif daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, mendeskripsikan bagaimana manajemen strategis diterapkan guna meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan dengan menggunakan perspektif Berman dan Hijal-Moghrabi (2023). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis bagi pengembangan kajian manajemen strategi pada sektor publik, serta menjadi bahan masukan praktis bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menjelaskan secara terperinci penerapan manajemen strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan. Menurut Creswell (2018), penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengeksplorasi serta memahami makna yang dibangun oleh individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial.

Lokasi penelitian berada di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan. Fokus penelitian mengacu pada teori strategi peningkatan kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Berman dan Hijal-Moghrabi (2023), yang meliputi:

1. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia;
2. Peningkatan disiplin dan motivasi kerja;
3. Pemanfaatan teknologi administrasi, dan;
4. Kepemimpinan yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu

pemilihan informan yang didasarkan pada pertimbangan tertentu karena dinilai memiliki pengetahuan dan pemahaman yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti. Informan penelitian meliputi Sekretaris DPRD, kepala bagian, kepala subbagian, serta pegawai yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pelayanan administrasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai strategi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan tugas, kondisi kerja, dan interaksi antarpegawai. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui dokumen organisasi, laporan kinerja, data kepegawaian, serta peraturan yang relevan.

Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang andal dan valid.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang meliputi tiga tahapan, yaitu kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Pada tahap pengumpulan data, peneliti melakukan pemilihan, penekanan, dan penyederhanaan informasi yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Setelah itu, data ditampilkan dalam bentuk cerita, tabel, dan matriks untuk mempermudah pemahaman. Proses terakhir dilakukan dengan menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan pola, keterkaitan, serta temuan yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Penelitian ini menggunakan teori Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) sebagai landasan analisis. Fokus penelitian diarahkan pada empat indikator utama yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi publik, yaitu pengembangan kompetensi SDM, disiplin dan motivasi kerja, teknologi dan inovasi, serta kepemimpinan yang efektif. Fokus dan indikator penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Fokus Penelitian

Fokus Penelitian	Indikator
Manajemen Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Berman & Hijal-Moghrabi, 2023)	1. Pengembangan Kompetensi SDM 2. Disiplin dan Motivasi Kerja 3. Teknologi dan Inovasi 4. Kepemimpinan yang Efektif

Sumber: Diadaptasi dari Berman dan Hijal-Moghrabi (2023).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh sejumlah temuan terkait penerapan manajemen strategi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan organisasi telah mencakup aspek pengembangan kompetensi sumber daya manusia, penguatan disiplin dan motivasi kerja, pemanfaatan teknologi dan inovasi, serta penerapan kepemimpinan yang efektif. Keempat aspek tersebut merupakan indikator utama dalam perspektif Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi publik. Ringkasan temuan penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2

Matriks Temuan Penelitian

Indikator	Temuan
Kompetensi SDM	Pelatihan, bimbingan teknis (bimtek), dan pengembangan kapasitas pegawai
Disiplin dan Motivasi	Penerapan <i>reward and punishment</i> serta penguatan budaya kerja disiplin
Teknologi dan Inovasi	Digitalisasi administrasi, pemanfaatan sistem informasi, dan inovasi pelayanan
Kepemimpinan Efektif	Kepemimpinan partisipatif, komunikasi terbuka, dan penguatan koordinasi
Dampak	Peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, dan kualitas pelayanan

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh strategi organisasi yang terintegrasi. Oleh karena itu, pembahasan selanjutnya akan menguraikan setiap indikator secara lebih mendalam dengan mengaitkan hasil penelitian dengan teori Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) serta konsep manajemen strategi yang dikemukakan oleh David (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten

Magetan menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Strategi tersebut meliputi pengembangan kompetensi sumber daya manusia, peningkatan disiplin dan motivasi kerja, pemanfaatan teknologi dan inovasi administrasi, serta penerapan kepemimpinan yang efektif melalui pendekatan partisipatif. Keempat strategi tersebut merupakan faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja organisasi sektor publik menurut Berman dan Hijal-Moghrabi (2023).

A. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu strategi utama yang diterapkan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Upaya ini dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, bimbingan teknis, serta berbagai kegiatan pengembangan kapasitas yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan regulasi. Pengembangan kompetensi bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sehingga mampu melaksanakan tugas secara profesional dan responsif terhadap tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pekerjaan, kemampuan teknis dan administratif, serta penyelesaian tugas yang lebih efektif. Pegawai menjadi lebih mampu memahami perubahan regulasi, menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi informasi, serta menghadapi dinamika tugas kedewanan yang semakin kompleks. Temuan ini memperkuat pandangan Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan fondasi utama peningkatan kinerja organisasi publik karena

menentukan kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Selain itu, temuan ini sejalan dengan David (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam implementasi strategi organisasi guna mendukung pencapaian tujuan secara efektif. Dengan demikian, pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kapasitas individu pegawai, tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi dalam memberikan pelayanan yang lebih optimal.

B. Peningkatan Disiplin dan Motivasi Kerja

Strategi berikutnya yang diterapkan Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah penguatan disiplin dan motivasi kerja. Upaya ini dilakukan melalui pembentukan budaya kerja disiplin, pengawasan kehadiran, penerapan sistem *reward and punishment*, serta pemberian motivasi oleh pimpinan. Tujuan dari strategi tersebut adalah meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi sekaligus menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan disiplin dan motivasi kerja telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan tanggung jawab, produktivitas, dan kualitas pelayanan pegawai. Meskipun secara umum tingkat kedisiplinan pegawai menunjukkan perkembangan yang baik, masih ditemukan perbedaan tingkat kedisiplinan antarpegawai, terutama terkait ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, tugas pendampingan kegiatan DPRD, serta belum optimalnya pengawasan pada situasi tertentu. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh

faktor individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi dan lingkungan kerja yang melingkupinya.

Temuan tersebut memperkuat pandangan Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) yang menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan efektivitas organisasi publik. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi serta disiplin kerja yang baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pengguna layanan. Selain itu, David (2017) menegaskan bahwa keberhasilan implementasi strategi organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen dan perilaku sumber daya manusia yang menjalankannya. Dengan demikian, upaya memperkuat disiplin dan motivasi kerja tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu, tetapi juga berperan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif.

C. Pemanfaatan Teknologi dan Inovasi Administrasi

Dalam menghadapi perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis, Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan menerapkan strategi melalui pemanfaatan teknologi dan inovasi administrasi. Strategi ini diwujudkan melalui digitalisasi dokumen, penggunaan sistem informasi kerja, serta pengembangan inovasi pelayanan yang mendukung pelaksanaan tugas administrasi secara lebih cepat, tepat, dan akurat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Proses administrasi menjadi lebih cepat, koordinasi antarbagian lebih mudah dilakukan, serta pengelolaan dokumen menjadi lebih tertata dan sistematis. Selain itu, inovasi administrasi yang diterapkan juga membantu mengurangi potensi

kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada DPRD maupun masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa teknologi bukan sekadar sarana dalam penyelesaian tugas, tetapi juga berperan sebagai alat strategis yang membantu mendukung kinerja suatu organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) yang menegaskan bahwa organisasi publik perlu mengembangkan teknologi dan inovasi sebagai sarana untuk meningkatkan kapasitas organisasi, mempercepat proses kerja, serta menciptakan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan pengguna layanan. Dari perspektif manajemen strategi, David (2017) juga menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi merupakan bagian dari implementasi strategi yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan secara optimal. Oleh karena itu, digitalisasi administrasi dan inovasi pelayanan yang diterapkan Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan menjadi langkah strategis dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan efektivitas organisasi.

D. Kepemimpinan yang Efektif melalui Pendekatan Partisipatif

Kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan penerapan manajemen strategi di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan. Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas kepemimpinan terwujud dari penerapan gaya kepemimpinan partisipatif yang menekankan partisipasi pegawai dalam pelaksanaan tugas, serta didukung oleh komunikasi internal yang terbuka dan koordinasi yang efektif antarbagian.

Pimpinan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide,

masuk, dan pendapat dalam pelaksanaan tugas maupun penyelesaian berbagai permasalahan organisasi. Keterlibatan tersebut mendorong tumbuhnya rasa memiliki (*sense of belonging*), meningkatkan komitmen pegawai, serta memperkuat kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, komunikasi yang terbuka mampu meminimalkan kesalahpahaman, memperlancar arus informasi, dan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis di lingkungan organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif yang diterapkan pimpinan berkontribusi terhadap peningkatan koordinasi, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kualitas kerja pegawai. Hasil ini mendukung pandangan Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) yang menegaskan bahwa komunikasi, kolaborasi, dan koordinasi merupakan unsur penting dalam membangun organisasi publik yang adaptif dan berkinerja tinggi. Selanjutnya, David (2017) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi strategi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengomunikasikan visi organisasi, membangun komitmen pegawai, dan mengarahkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif yang diterapkan di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan dapat dipahami sebagai bentuk kepemimpinan yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

E. Dampak Strategi terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia, penguatan disiplin dan motivasi kerja, pemanfaatan teknologi dan inovasi, serta kepemimpinan yang efektif memberikan dampak

positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya kualitas dan kuantitas kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, produktivitas, akuntabilitas, serta kualitas pelayanan administrasi kepada DPRD.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh satu elemen saja, tetapi merupakan hasil kolaborasi dari berbagai strategi yang diimplementasikan secara menyeluruh. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari sinergi berbagai strategi yang diterapkan secara terintegrasi dalam organisasi. Pengembangan kompetensi meningkatkan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas, disiplin dan motivasi mendorong peningkatan produktivitas kerja, teknologi mempercepat proses administrasi, sedangkan kepemimpinan yang efektif memperkuat koordinasi dan kolaborasi dalam organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala berupa keterbatasan jumlah pegawai, tingginya beban kerja akibat tugas pokok dan tugas tambahan, serta belum optimalnya disiplin sebagian pegawai.

Temuan ini memperkuat teori Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja organisasi publik memerlukan integrasi antara pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, teknologi, dan kepemimpinan yang efektif. Selain itu, David (2017) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan mengimplementasikan strategi secara konsisten dan berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan manajemen strategi di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas

organisasi dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan manajemen strategi dalam peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan telah dilaksanakan melalui empat strategi utama, yaitu pengembangan kompetensi sumber daya manusia, penguatan disiplin dan motivasi kerja, pemanfaatan teknologi dan inovasi administrasi, serta penerapan kepemimpinan partisipatif. Keempat strategi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, efektivitas pelaksanaan tugas, produktivitas, akuntabilitas, serta kualitas pelayanan organisasi dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Berman dan Hijal-Moghrabi (2023) bahwa peningkatan kinerja organisasi publik dipengaruhi oleh pengembangan kompetensi sumber daya manusia, penguatan disiplin dan motivasi kerja, pemanfaatan teknologi dan inovasi, serta kepemimpinan yang efektif. Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa keberhasilan manajemen strategi tidak hanya ditentukan oleh proses perumusan strategi, melainkan juga dipengaruhi oleh konsistensi dalam implementasi, dukungan organisasi, serta pelaksanaan evaluasi secara berkelanjutan.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai harus tetap dilakukan melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, pengembangan budaya kerja yang disiplin dan berorientasi pada kinerja, serta penerapan kepemimpinan

partisipatif yang mendorong keterlibatan pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu mendapat perhatian, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, tingginya beban kerja akibat tugas tambahan, serta belum optimalnya tingkat kedisiplinan sebagian pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya penyempurnaan yang dilakukan secara berkelanjutan agar implementasi manajemen strategi dapat berlangsung lebih efektif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai serta mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu lembaga publik, sehingga hasil temuan yang diperoleh belum dapat diterapkan secara luas pada semua instansi pemerintah daerah. Selain itu, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang lebih menekankan pemahaman mendalam terhadap fenomena daripada pengukuran hubungan antarvariabel. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau komparatif pada instansi yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan program pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan melalui pelatihan, pendidikan, dan bimbingan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta perkembangan teknologi dan regulasi.
2. Memperkuat budaya kerja disiplin melalui penerapan sistem *reward and punishment* yang konsisten serta pemberian motivasi kerja guna

meningkatkan profesionalisme, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai.

3. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan inovasi pelayanan berbasis digital untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta mendukung pelayanan yang lebih transparan, akuntabel, dan responsif.
4. Memperkuat penerapan kepemimpinan partisipatif melalui peningkatan komunikasi internal, keterlibatan pegawai dalam penyelesaian masalah, dan penguatan koordinasi antarbagian guna menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.
5. Meningkatkan mekanisme evaluasi dan penyelesaian masalah secara berkala melalui koordinasi dan komunikasi yang efektif sehingga kendala dalam pelaksanaan tugas dapat diatasi secara cepat dan tepat.
6. Melakukan penataan dan pemerataan beban kerja secara proporsional, terutama bagi pegawai yang memiliki tugas tambahan, sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penguatan kompetensi, disiplin kerja, pemanfaatan teknologi, dan kepemimpinan yang efektif perlu terus dikembangkan sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung tercapainya tujuan organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2014). *Performance management: Key strategies and practical guidelines* (3rd ed.). Kogan Page.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Berman, E. M., & Hijal-Moghrabi, I. (2023). *Performance and innovation in the public sector: Managing for results* (3rd ed.). Routledge.

David, F. R., David, F. R., & David, M. E. (2017). *Strategic management: Concepts and cases: A competitive advantage approach* (16th ed.). Pearson.

Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge.

Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen pelayanan publik: Peduli, inklusif, dan kolaboratif*. Gadjah Mada University Press.

Hardiyansyah. (2018). *Kualitas pelayanan publik: Konsep, dimensi, indikator, dan implementasinya*. Gava Media.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Moenir, A. S. (2014). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.

Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2018). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation, and sustainability* (15th ed.). Pearson.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.

Sumber Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Daerah Kabupaten Magetan tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Magetan.

Peraturan Bupati Magetan tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan.

Sumber Jurnal

Meirinawati., dan Prabawati, Indah. 2021. "Implementasi Manajemen Strategi dalam Peningkatan Kinerja Aparatur pada Organisasi Publik." *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 9, No. 2, hlm. 115–126.

Eva Hany Fanida. 2020. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam

Meningkatkan Kinerja Pegawai Sektor Publik." *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Vol. 8, No. 1, hlm. 45–56.

Meirinawati., dan Fanida, Eva Hany. 2022. "Inovasi Pelayanan Publik dan Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah." *Jurnal Governance dan Administrasi Publik*, Vol. 10, No. 1, hlm. 77–89.

Oktariyanda, Trena Aktiva., dan Meirinawati. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik di Era Digital." *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 9, No. 3, hlm. 201–212.

Oktariyanda, Trena Aktiva. 2022. "Inovasi Administrasi Publik dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Organisasi Pemerintah." *Jurnal Kebijakan Publik dan Manajemen Pemerintahan*, Vol. 6, No. 2, hlm. 88–99.

Oktariyanda, Trena Aktiva., Eva Hany Fanida, dan Meirinawati. 2023. "Penguatan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik." *Jurnal Governance dan Pelayanan Publik*, Vol. 11, No. 1, hlm. 55–67.

Indriani, R., dan Setyowati, E. 2021. "Penerapan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 7, No. 2, hlm. 120–131.

Fauzi, Ahmad. 2020. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5, No. 1, hlm. 45–56.

Kurniawan, D. 2022. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Sektor Publik.” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 9, No. 1, hlm. 66–78

Sumber Internet

[Badan Kepegawaian Negara,](https://www.bkn.go.id)
<https://www.bkn.go.id>

[Kementerian Pendayagunaan Aparatur](https://www.menpan.go.id)
[Negara dan Reformasi Birokrasi Re-](https://www.menpan.go.id)
[publik Indonesia,](https://www.menpan.go.id)
<https://www.menpan.go.id>

[Pemerintah Kabupaten Magetan,](https://magetan.go.id)
<https://magetan.go.id>

[Sekretariat DPRD Kabupaten Magetan,](https://dprd.magetan.go.id)
<https://dprd.magetan.go.id>

