

Analisis Koordinasi Pegawai Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara

Riendy Satya Pratama¹, Muhammad Irvan², Aguswan³

¹Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Utara, Lampung, ²Inspektorat Daerah Kabupaten Way Kanan, Lampung ³Universitas Lancang Kuning, Riau

Email: riendysp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan koordinasi pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara. Koordinasi dipandang sebagai unsur penting dalam menjamin keterpaduan pelaksanaan tugas, khususnya dalam mendukung kegiatan pimpinan daerah yang bersifat strategis. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pejabat struktural serta pegawai yang terlibat langsung dalam kegiatan protokol dan komunikasi pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi pegawai telah dilaksanakan melalui pembagian kerja, semangat kerja sama, komunikasi, serta perencanaan dan perumusan tujuan. Namun demikian, efektivitas kerja belum sepenuhnya optimal akibat keterbatasan kompetensi pegawai, jumlah sumber daya manusia yang belum memadai, serta dukungan fasilitas kerja yang terbatas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan efektivitas kerja memerlukan penguatan koordinasi internal yang didukung oleh pengembangan kapasitas pegawai, penataan pembagian tugas, serta penyediaan sarana kerja yang memadai.

Kata Kunci: Koordinasi Pegawai, Efektivitas Kerja, Organisasi Publik.

ABSTRACT

This study aims to examine employee coordination in improving work effectiveness at the Protocol and Leadership Communication Division of North Lampung Regency. Coordination is considered a strategic managerial element in ensuring integrated task implementation, particularly in supporting regional leaders' official activities. The research employed a qualitative approach with a descriptive design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving structural officials and employees directly engaged in protocol and leadership communication activities. The findings indicate that coordination has been implemented through clear task distribution, teamwork, communication, and planning processes. However, work effectiveness has not yet been fully achieved due to limited employee competencies, an insufficient number of personnel, and inadequate work facilities. The study concludes that improving work effectiveness requires strengthening internal coordination supported by capacity building, task restructuring, and adequate organizational resources.

Keywords: Employee Coordination, Work Effectiveness, Public Organization.

Latar Belakang Masalah

Organisasi publik dituntut untuk mampu menjalankan fungsinya secara efektif dalam menghadapi dinamika kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan internal

organisasi dalam mengelola proses kerja secara terintegrasi (Abualoush et al., 2018). Salah satu aspek manajerial yang memegang peranan strategis dalam menjamin keterpaduan tersebut adalah koordinasi. Tanpa koordinasi yang berjalan dengan baik, aktivitas organisasi cenderung berlangsung secara parsial, tumpang tindih, dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja secara keseluruhan (Lee et al., 2022).

Dalam konteks pemerintahan daerah, koordinasi menjadi elemen krusial karena aktivitas pelayanan publik melibatkan berbagai unit kerja dengan fungsi yang saling bergantung (Akdere & Egan, 2020). Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan sebagai salah satu unsur pendukung pimpinan daerah memiliki peran strategis dalam menjamin kelancaran kegiatan kedinasan, penyampaian informasi, serta pengelolaan komunikasi institusional. Kompleksitas tugas tersebut menuntut adanya pembagian kerja yang jelas, komunikasi yang efektif, serta sinergi antarpersonel agar setiap kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan waktu yang telah ditetapkan (Shukor et al., 2021).

Namun demikian, dalam praktiknya masih dijumpai berbagai permasalahan yang menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan koordinasi internal. Beberapa kegiatan belum dapat diselesaikan secara tepat waktu, komunikasi antarpersonel belum berjalan secara intensif, serta kerja sama lintas subbagian belum sepenuhnya terintegrasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa koordinasi yang kurang efektif dapat berdampak langsung pada rendahnya efektivitas kerja, khususnya dalam mendukung tugas-tugas pimpinan daerah yang bersifat strategis dan membutuhkan ketepatan pelaksanaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian mengenai koordinasi pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini penting tidak hanya untuk memberikan gambaran empiris mengenai pelaksanaan koordinasi dalam organisasi pemerintahan daerah, tetapi juga untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat yang memengaruhi efektivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam perbaikan tata kelola organisasi serta penguatan kinerja aparatur, khususnya pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara.

Tinjauan Pustaka

Koordinasi

Koordinasi merupakan proses penyelarasan berbagai aktivitas, sumber daya, dan peran individu atau unit kerja agar bergerak secara harmonis menuju tujuan yang sama (Mustaki & Abdussamad, 2025). Dalam konteks organisasi publik, koordinasi tidak hanya dimaknai sebagai aktivitas teknis, melainkan sebagai mekanisme manajerial yang memastikan tidak terjadinya tumpang tindih kewenangan, konflik tugas, serta pemborosan sumber daya. Koordinasi menjadi krusial karena organisasi pemerintahan pada dasarnya tersusun atas unit-unit kerja yang saling bergantung dan tidak dapat beroperasi secara mandiri (Sawaeen & Ali, 2020).

Koordinasi menuntut adanya kesepahaman antarpegawai dan antarunit kerja mengenai tujuan yang hendak dicapai, cara mencapainya, serta peran masing-masing pihak (Castaner & Oliveira, 2020). Tanpa koordinasi yang memadai, setiap unit cenderung bekerja secara parsial sehingga tujuan organisasi sulit diwujudkan secara optimal. Oleh karena itu, koordinasi berfungsi sebagai sarana integrasi untuk menyatukan berbagai kepentingan, aktivitas, dan keputusan dalam satu arah kebijakan organisasi (Burton & Obel, 2018).

Dalam praktik administrasi publik, koordinasi juga berkaitan erat dengan kepemimpinan dan komunikasi (Gautam, 2020). Pimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, menghubungkan, serta mengendalikan hubungan kerja antar unit. Koordinasi yang efektif menuntut kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi terbuka, menumbuhkan kerja sama, dan menetapkan mekanisme kerja yang jelas (Slupska et al., 2022). Dengan demikian, koordinasi bukan sekadar aktivitas formal, tetapi merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan komitmen seluruh unsur organisasi. Koordinasi dapat dioperasionalkan melalui beberapa indikator, yaitu pembagian kerja yang jelas, komunikasi kerja, semangat kerja sama, dan perencanaan serta perumusan tujuan (Pellegrini et al., 2020).

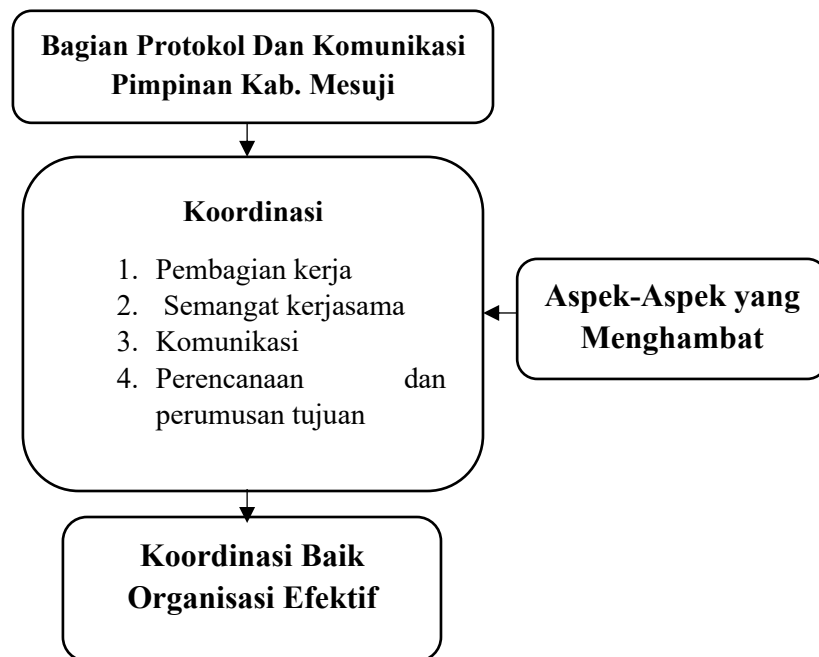
Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menggambarkan tingkat keberhasilan organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi publik, efektivitas kerja berkaitan dengan sejauh mana pelaksanaan tugas dan fungsi mampu menghasilkan output yang sesuai dengan sasaran, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu (Bandura, 2023). Efektivitas tidak semata-mata diukur dari banyaknya kegiatan yang dilakukan, melainkan dari hasil nyata yang dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Kareem, 2019).

Efektivitas kerja juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara tepat. Pegawai yang bekerja secara efektif tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi mampu melaksanakannya sesuai prosedur, standar mutu, dan batas waktu yang telah ditentukan (Ali & Anwar, 2021). Dengan demikian, efektivitas kerja berkaitan erat dengan disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan profesional pegawai dalam menjalankan perannya (Shet et al., 2019).

Dalam perspektif manajemen publik, efektivitas kerja merupakan indikator penting kinerja organisasi. Tingginya tingkat efektivitas menunjukkan bahwa proses koordinasi, pengorganisasian, dan pengendalian telah berjalan dengan baik (Lucianetti et al., 2019). Sebaliknya, rendahnya efektivitas kerja sering kali menjadi indikasi adanya permasalahan dalam koordinasi, komunikasi, maupun pembagian tugas. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kerja menuntut adanya perbaikan berkelanjutan dalam sistem kerja dan pola koordinasi organisasi (Pujiati & Sonhaji, 2018).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam pelaksanaan koordinasi pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali fenomena koordinasi secara komprehensif berdasarkan kondisi empiris yang terjadi dalam lingkungan organisasi pemerintahan (Waruwu, 2024).

Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap informan yang dipilih secara purposive, yaitu pejabat struktural dan pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas protokol dan komunikasi pimpinan. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan kegiatan, serta peraturan dan arsip administrasi yang relevan dengan fokus penelitian, guna mendukung dan memperkuat data primer (Firman, 2018).

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses tersebut dilakukan secara berkesinambungan agar hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi dan mampu menggambarkan kondisi koordinasi dan efektivitas kerja secara objektif (Octaviani & Sutriani, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Koordinasi Pegawai Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara.

Pembagian Kerja

Pembagian kerja merupakan unsur fundamental dalam organisasi yang berperan penting dalam menjaga kelancaran koordinasi dan pencapaian tujuan. Pembagian tugas yang jelas dan selaras dengan kompetensi pegawai memungkinkan setiap unit kerja menjalankan fungsinya secara optimal serta mendorong kerja sama antarpersonel. Apabila pembagian kerja tidak diterapkan secara tepat, organisasi berpotensi mengalami tumpang tindih tugas, lemahnya koordinasi, serta menurunnya efektivitas pelaksanaan program (Raveendran et al., 2020).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara telah berupaya menempatkan pegawai sesuai kemampuan dan memantau pelaksanaan tugas secara berkelanjutan. Kejelasan batasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dinilai mampu meminimalkan konflik kerja dan memperkuat koordinasi, terutama dalam situasi yang membutuhkan respons cepat seperti penanganan bencana. Namun demikian, keterbatasan jumlah pegawai dan perbedaan tingkat kesadaran koordinatif masih menjadi kendala dalam praktiknya.

Secara sistemik, koordinasi tidak hanya bergantung pada struktur kerja, tetapi juga pada faktor manusia, khususnya motivasi, sikap, dan kemauan untuk bekerja sama. Koordinasi berfungsi sebagai pengarah dan pendorong perilaku kerja agar individu mampu berkontribusi secara maksimal terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kerja tidak hanya memerlukan pembagian kerja yang jelas, tetapi juga penguatan aspek sumber daya manusia melalui pendekatan manajemen yang berorientasi pada manusia (Madiistriyatno & Sofianto, 2021).

Semangat Kerjasama

Semangat kerjasama merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi, karena memungkinkan setiap individu bekerja secara terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi dibutuhkan untuk menyatukan perbedaan peran, tugas, dan tanggung jawab antarpegawai agar tidak terjadi kecenderungan bekerja secara parsial. Melalui kerja sama yang baik, aktivitas organisasi dapat dilaksanakan secara selaras, efisien, dan berorientasi pada kualitas hasil kerja (Deussom et al., 2022).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kerja sama antarpegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara pada umumnya telah berjalan sesuai arahan pimpinan. Pegawai berupaya saling membantu dan mengoordinasikan tugas, terutama dalam menghadapi kegiatan yang bersifat mendesak dan simultan. Namun demikian, keterbatasan jumlah sumber daya manusia serta kendala teknis, seperti keterlambatan informasi dan sarana pendukung yang belum memadai, masih menjadi hambatan dalam pelaksanaan koordinasi secara optimal.

Peran pimpinan menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kualitas kolaborasi, khususnya melalui pengaturan penugasan, pendelegasian wewenang, serta pemberian motivasi kerja. Koordinasi yang terarah mampu mendorong penyelesaian tugas secara tepat waktu, menekan kesalahan kerja, dan meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan demikian,

penguatan kerja sama yang didukung oleh kepemimpinan efektif dan sistem kerja yang responsif menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan efektivitas organisasi, terutama dalam konteks pelayanan publik (Modise & Modise, 2023).

Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur penting dalam pelaksanaan koordinasi yang efektif, yang ditentukan oleh ketepatan waktu, keakuratan, dan relevansi informasi yang disampaikan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa setiap kegiatan pimpinan selalu didahului dengan koordinasi intensif antara pelaksana, pegawai pendamping, dan masyarakat sasaran, sehingga informasi dapat dipahami dan ditindaklanjuti secara tepat. Arahan pimpinan yang disampaikan secara jelas dan diolah dengan baik oleh staf memungkinkan tugas dilaksanakan secara terkoordinasi serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan (Idayanti et al., 2020).

Temuan penelitian juga mengungkap bahwa efektivitas komunikasi tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas informasi, tetapi juga oleh media, bahasa, dan kondisi pendukung lainnya. Keterbatasan sarana dan prasarana kerja menjadi salah satu faktor penghambat optimalisasi komunikasi dan kinerja pegawai. Meski demikian, pegawai tetap berupaya menyesuaikan pelaksanaan tugas dengan sumber daya yang tersedia agar kegiatan tetap berjalan sesuai tujuan organisasi.

Selain itu, penggunaan bahasa yang disesuaikan dengan karakteristik masyarakat, termasuk pemanfaatan bahasa daerah, terbukti meningkatkan pemahaman, kedekatan psikologis, serta penerimaan masyarakat terhadap kebijakan pemerintah. Komunikasi yang bersifat personal, kontekstual, dan menghargai latar belakang sosial budaya menjadi kunci keberhasilan penyampaian kebijakan. Dari sisi internal, sikap dan motivasi pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, loyalitas, serta dukungan organisasi, termasuk insentif dan peluang pengembangan karier, yang secara keseluruhan memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas dan program pemerintah (Berezan et al., 2016).

Perencanaan dan Perumusan Tujuan

Perencanaan dan perumusan tujuan merupakan unsur fundamental dalam mewujudkan efektivitas kerja, khususnya dalam penyediaan layanan publik yang tepat waktu, tepat sasaran, dan efisien. Organisasi dituntut membangun sistem koordinasi yang 60embali6060a agar mampu mendukung kebutuhan pimpinan, salah satunya melalui pemanfaatan sistem informasi terintegrasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara telah menerapkan sistem kegiatan pimpinan berbasis daring, sehingga seluruh perangkat daerah dapat mengakses informasi kegiatan harian dan menyiapkan dukungan yang diperlukan secara lebih terencana.

Efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kecukupan jumlah sumber daya manusia, tetapi juga oleh kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, membimbing, serta memastikan kejelasan pembagian tugas. Kejelasan deskripsi pekerjaan menjadi prasyarat penting dalam penilaian kinerja, karena ketidakjelasan tugas akan menghambat proses evaluasi. Dengan demikian, standar manajemen sumber daya manusia yang baik berpengaruh langsung terhadap kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kinerja pegawai.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa secara umum pegawai telah berupaya memberikan layanan yang berkualitas dan memahami perannya sebagai pelayan publik, meskipun masih

terdapat 61embali61 pegawai yang kurang optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya, terutama terkait disiplin waktu dan fokus kerja. Kondisi ini berdampak pada ketepatan waktu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kerja perlu didukung oleh koordinasi yang konsisten, komitmen pegawai, serta penguatan kesadaran akan fungsi utama pemerintah dalam perlindungan, 61embali6161an, dan pelayanan publik yang akuntabel.

Aspek-Aspek penghambat Koordinasi Pegawai Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara.

Aspek penghambat koordinasi pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara salah satunya berasal dari keterbatasan kualitas sumber daya manusia. Sebagian pegawai belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas dan dinamika pekerjaan protokol serta komunikasi pimpinan, sehingga pelaksanaan koordinasi belum berjalan secara optimal.

Selain kualitas sumber daya manusia, kendala lain yang dihadapi adalah keterbatasan jumlah pegawai. Beban kerja yang 61embali61 tinggi tidak sebanding dengan ketersediaan personel, sehingga pembagian tugas dan pelaksanaan kegiatan sering kali tidak dapat dilakukan secara maksimal. Kondisi ini menyebabkan proses koordinasi menjadi kurang efektif dan berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Faktor penghambat berikutnya berkaitan dengan keterbatasan fasilitas kerja. Sarana dan prasarana pendukung yang belum memadai menghambat pegawai dalam melaksanakan tugas secara efisien dan terkoordinasi. Keterbatasan fasilitas tersebut turut mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan, sehingga efektivitas kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara belum sepenuhnya tercapai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa koordinasi pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Lampung Utara telah dilaksanakan melalui pembagian kerja, semangat kerja sama, komunikasi, serta perencanaan dan perumusan tujuan. Pembagian kerja dan semangat kerja sama pada umumnya telah berjalan dengan baik sesuai arahan pimpinan, namun aspek komunikasi antarpegawai masih perlu ditingkatkan, sementara pelaksanaan perencanaan belum sepenuhnya konsisten dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja juga masih menghadapi sejumlah kendala, terutama keterbatasan kompetensi pegawai, jumlah sumber daya manusia yang belum memadai, serta dukungan fasilitas kerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dari pemerintah daerah untuk meningkatkan kapasitas pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, menambah jumlah pegawai serta sarana pendukung kerja, menata kembali pembagian tugas agar koordinasi berjalan lebih efektif, dan mendorong terciptanya dukungan serta kerja sama antarpegawai guna memperkuat semangat kerja, khususnya di lingkungan Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan.

Daftar Pustaka

Abualoush, S., Masa'deh, R., Bataineh, K., & Alrowwad, A. (2018). The Role of Knowledge Management Process and Intellectual Capital as Intermediary Variables between

- Knowledge Management Infrastructure and Organization Performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, 279–309. <https://doi.org/10.28945/4088>
- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393–421. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21404>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. *International Journal of Electrical, Electronics and Computers*, 6(2).
- Bandura, A. (2023). Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. In *Principles of Organizational Behavior* (pp. 113–135). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch6>
- Berezan, O., Yoo, M., & Christodoulidou, N. (2016). The impact of communication channels on communication style and information quality for hotel loyalty programs. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 7(1), 100–116. <https://doi.org/10.1108/JHTT-08-2015-0031>
- Burton, R. M., & Obel, B. (2018). The science of organizational design: fit between structure and coordination. *Journal of Organization Design*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s41469-018-0029-2>
- Castaner, X., & Oliveira, N. (2020). Collaboration, Coordination, and Cooperation Among Organizations: Establishing the Distinctive Meanings of These Terms Through a Systematic Literature Review. *Journal of Management*, 46(6), 965–1001. <https://doi.org/10.1177/0149206320901565>
- Deussom, R., Mwarey, D., Bayu, M., Abdullah, S. S., & Marcus, R. (2022). Systematic review of performance-enhancing health worker supervision approaches in low- and middle-income countries. In *Human Resources for Health* (Vol. 20, Issue 1, pp. 1–12). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00692-y>
- Firman, F. (2018). *Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*.
- Gautam, A. (2020). Role of Coordination in Effective Public Service Delivery System. *Journal of Public Administration and Governance*, 10(3), 158. <https://doi.org/10.5296/jpag.v10i3.17205>
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). The effects of communication, competency and workload on employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29–37.
- Kareem, M. A. (2019). The impact of human resource development on organizational effectiveness: An empirical study. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(1), 29–50.

- Lee, K. L., Azmi, N. A. N., Hanaysha, J. R., Alzoubi, H. M., & Alshurideh, M. T. (2022). The effect of digital supply chain on organizational performance: An empirical study in Malaysia manufacturing industry. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(2), 495–510. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.12.002>
- Lucianetti, L., Battista, V., & Koufteros, X. (2019). Comprehensive performance measurement systems design and organizational effectiveness. *International Journal of Operations & Production Management*, 39(2), 326–356. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-07-2017-0412>
- Madiistriyatno, H., & Sofianto, S. (2021). Effect of Supervision and Discipline on Improving Employee Work Effectiveness at Kebayoran Baru Tax Service Office. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 1(6), 521–526. <https://greenvest.co.id/>
- Modise, J., & Modise, J. M. (2023). Efficient and Effective Leadership in Law Enforcement, Characteristics and Behaviors of Effective Police Leaders that Assists Upholding A High Standard of Professionalism and Integrity. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 8(9), 2096–2112. www.ijisrt.com
- Mustaki, W. R., & Abdussamad, Z. (2025). The Influence of Coordination on Employee Work Effectiveness. *International Journal of Economics and Business (IJEB) Research Article*, 01(03), 107–115.
- Octaviani, R., & Sutriani, E. (2019). *Analisis data dan pengecekan keabsahan data*.
- Pellegrini, M. M., Ciampi, F., Marzi, G., & Orlando, B. (2020). The relationship between knowledge management and leadership: mapping the field and providing future research avenues. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1445–1492. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0034>
- Pujiati, E., & Sonhaji, A. (2018). The Effectiveness of Conflict Management in Private University Management Efforts. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 175, 1–6. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/175/1/012073>
- Raveendran, M., Silvestri, L., & Gulati, R. (2020). The Role of Interdependence in the Micro-Foundations of Organization Design: Task, Goal, and Knowledge Interdependence. *Academy of Management Annals*, 14(2), 828–868. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0015>
- Sawaeen, F. A. A., & Ali, K. A. M. (2020). The impact of entrepreneurial leadership and learning orientation on organizational performance of SMEs: The mediating role of innovation capacity. *Management Science Letters*, 369–380. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.033>
- Shet, S. V, Patil, S. V, & Chandawarkar, M. R. (2019). Competency based superior performance and organizational effectiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), 753–773.

- Shukor, A. A. A., Newaz, Md. S., Rahman, M. K., & Taha, A. Z. (2021). Supply chain integration and its impact on supply chain agility and organizational flexibility in manufacturing firms. *International Journal of Emerging Markets*, 16(8), 1721–1744. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-04-2020-0418>
- Slupska, U., Drewniak, Z., Drewniak, R., & Karaszewski, R. (2022). Building Relations between the Company and Employees: The Moderating Role of Leadership. *Sustainability*, 14(14), 8840. <https://doi.org/10.3390/su14148840>
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://afeksi.id/jurnal/index.php/afeksi/>