

Pengaruh Perencanaan Strategis Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor

Yadi Supriyadi¹, Ana Chaerunisyah^{2*}

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : dayiiday2@gmail.com¹, anachaerunisyah@gmail.com²

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance.

This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, and Organizational Culture on Employee Performance, with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as the mediating variable, at PT Dolphin. Increasingly intense business competition requires companies to improve employee performance through effective leadership, adequate organizational support, and a strong organizational culture. This study used a quantitative approach using a survey method. The study population consists of all employees at PT Dolphin, while the sampling technique used is saturation sampling (census), meaning that all members of the population were included as respondents. Data collection was conducted by distributing a questionnaire using a fivepoint Likert scale. Data analysis was performed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, and Organizational Culture have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, both partially and simultaneously. Furthermore, Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior also have a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the mediation indicate that Organizational Citizenship Behavior significantly mediates the effects of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, and Organizational Culture on Employee Performance. The implications of this study provide recommendations to the management of PT Dolphin to continue developing a transformational leadership style, increase attention to employee well-being and support, and build a positive organizational culture to encourage Organizational Citizenship Behavior and sustainably improve employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi, pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Upaya tersebut merupakan bagian dari implementasi tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), di mana setiap instansi pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas

melalui peningkatan kinerja organisasi dan sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya yang memadai, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menyusun perencanaan strategis yang tepat serta membangun koordinasi yang efektif antarunit kerja. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Kabupaten Bogor tidak terlepas dari pegawai sebagai unsur staf pemerintah daerah. Keberadaan pegawai menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian administrasi pemerintahan dan koordinasi kebijakan daerah. Tanggungjawab pegawai yang bekerja secara efektif mampu mendukung rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan menjadi *output* kerja yang nyata, terukur, dan sesuai dengan target organisasi. Efektivitas kerja juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu, sumber daya, dan kewenangan secara tepat guna.

Berdasarkan Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKIP) Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2025, efektivitas kerja pegawai masih menghadapi permasalahan yang ditunjukkan oleh belum tercapainya beberapa indikator kinerja utama. Nilai Reformasi Birokrasi General hanya mencapai 63,70 dari target 66,51, serta Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (SAKIP) sebesar 69,06 yang belum menunjukkan capaian optimal. Selain perencanaan strategis, koordinasi juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Koordinasi merupakan proses penyelarasan aktivitas, komunikasi, serta kerja sama antarunit maupun antarpegawai agar pelaksanaan tugas berjalan secara terpadu dan tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Koordinasi yang baik akan mempercepat penyelesaian pekerjaan, memperjelas pembagian tugas, mengurangi kesalahan komunikasi, serta meningkatkan sinergi antarbagian dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal, koordinasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari belum maksimalnya pelaksanaan koordinasi antarbagian sehingga mengakibatkan keterlambatan penyelesaian dokumen, kurang optimalnya sinkronisasi program kerja, serta belum maksimalnya tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi kegiatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan koordinasi masih menjadi kebutuhan organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Fenomena efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor kurang optimal ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel I.1. Target dan Realisasi Efektivitas Kerja Pegawai

No	Tugas Pokok Pegawai	Indikator Efektivitas Kerja	Target	Realisasi	%	Keterangan
1	Penyusunan bahan kebijakan dan nota dinas	Ketepatan waktu penyusunan dokumen	150 dokumen	23 Dokumen	85%	Kurang terealisasi
2	Koordinasi kegiatan antar bagian/ perangkat daerah	Kelancaran koordinasi kerja	100 kegiatan koordinasi	80 kegiatan	80%	Kurang terealisasi
3	Pelaksanaan administrasi pemerintahan sesuai SOP	Kepatuhan terhadap prosedur kerja	250 dokumen administrasi	205 dokumen sesuai SOP	82%	Belum konsisten
4	Pemantauan dan evaluasi program/kegiatan	Ketepatan laporan dan tindak lanjut	90 laporan	70 laporan tepat waktu	78%	Kurang terealisasi
5	Pelayanan administrasi kepada perangkat daerah	Kecepatan dan ketepatan pelayanan	300 pelayanan	249 pelayanan sesuai	83%	Kurang terealisasi
			standar			

Sumber: LKIP Setda Kabupaten Bogor Tahun 2025

Data menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya masih belum mencapai target yang ditetapkan. Persentase realisasi pada setiap indikator masih berada pada kisaran 78%–85%, sehingga seluruh indikator belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Capaian terendah terdapat pada indikator ketepatan laporan dan tindak lanjut hasil pemantauan sebesar 78%, diikuti kelancaran koordinasi kerja sebesar 80%, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) sebesar 82%, kecepatan dan ketepatan pelayanan administrasi sebesar 83%, serta ketepatan waktu penyusunan dokumen sebesar 85%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pokok pegawai masih menghadapi berbagai kendala yang berdampak pada belum optimalnya efektivitas kerja dalam mendukung pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil observasi awal, implementasi perencanaan strategis belum sepenuhnya diterjemahkan ke dalam rencana kerja operasional yang terukur dan selaras dengan target kinerja. Kondisi tersebut tercermin dari ketepatan waktu penyusunan bahan kebijakan dan nota dinas yang baru terealisasi sebanyak 128 dokumen (85%) dari target 150 dokumen, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mencapai 205 dokumen (82%) dari target 250 dokumen, serta ketepatan laporan dan tindak lanjut hasil pemantauan program yang hanya mencapai 70 laporan (78%) dari target 90 laporan. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program kerja belum sepenuhnya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sehingga berdampak pada belum optimalnya efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Permasalahan lain yang diduga memengaruhi efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor adalah koordinasi yang belum optimal. Berdasarkan hasil observasi awal, koordinasi antarbagian dan perangkat daerah baru terealisasi sebanyak 80 kegiatan (80%) dari target 100 kegiatan. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian penyusunan dokumen kebijakan, kurang optimalnya sinkronisasi pelaksanaan program, serta belum optimalnya penyelesaian tindak lanjut hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan. Selain itu, ketepatan laporan dan tindak lanjut hasil pemantauan program yang hanya mencapai 70 laporan (78%) dari target 90 laporan menunjukkan bahwa koordinasi dalam proses pengendalian, pemantauan, dan evaluasi kegiatan masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif.

Atas dasar fenomena di atas maka penulis menyusun judul terkait efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor yang berjudul **“Pengaruh Perencanaan Strategis dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor”**.

KAJIAN PUSTAKA

1. **Administrasi Publik** : Menurut Chandler dan Plano dalam Keban (2020:3), adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.
2. **Perencanaan Organisasi** : Menurut Hasibuan (2020:5) menjelaskan perencanaan organisasi, yaitu: Perencanaan organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi.
3. **Perencanaan Program** : menurut Suandy (2017:2) mengemukakan Perencanaan merupakan proses penentuan tujuan organisasi (perusahaan) dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara pelaksanaan program) dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh.
4. **Koordinasi** : Menurut Handoko (2020:195) koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2020:86), koordinasi penting dalam suatu organisasi, karena:

- 1) Untuk mencegah terjadinya kekacauan, percecokan, dan kekembaran atau

kekosongan pekerjaan.

- 2) Agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan.
 - 3) Supaya semua unsur manajemen dan pekerjaan masing-masing individu pegawai harus membantu tercapainya tujuan organisasi.
 - 4) Supaya semua tugas, kegiatan, dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan.
5. **Efektivitas Kerja** : Sutarto (2021: 38) mengemukakan efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Hal ini menunjukkan Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan, ini adalah pendapat Daft (dalam Priansa, 2019:11). Menurut Priansa (2019:13-14), ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam sebuah organisasi, yaitu:
- 1) Karakteristik Organisasi;
 - 2) Karakteristik Lingkungan;
 - 3) Karakteristik Pekerja;
 - 4) Karakteristik Manajemen.

Kerangka Teori

1. Pengaruh Perencanaan Strategis (X1) Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Perencanaan strategis adalah proses penetapan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi sebagai pedoman arah dan pengambilan keputusan guna mencapai tujuan secara efektif, meliputi Perencanaan target, Perencanaan sumber daya, dan Perencanaan evaluasi, yang dikemukakan oleh Nugroho & Wrihatnolo (2017:11). Perencanaan strategis berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai karena memberikan arah yang jelas mengenai tujuan, prioritas, dan standar kerja yang harus dicapai, dengan perencanaan strategis yang baik, pegawai memahami tugas dan perannya masing-masing sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah, terkoordinasi, dan mampu mencapai target secara optimal. Kejelasan tersebut membantu pegawai mengelola strategi dan waktu dengan optimal, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja, maka patut diduga Perencanaan strategis berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

2. Pengaruh Koordinasi (X2) Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Koordinasi adalah proses pengaturan dan penyelarasan tugas, aktivitas, serta kerja sama antar individu atau unit kerja agar pelaksanaan pekerjaan berjalan selaras dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, yang meliputi sinkronisasi, keserasian, kebersamaan, dan kesinambungan yang dikemukakan oleh Ndraha (2017:290). Koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai karena mampu menyelaraskan tugas, komunikasi, dan kerja sama antar pegawai maupun unit kerja. Koordinasi yang baik mengurangi tumpang tindih pekerjaan, mencegah kesalahan, serta memperlancar pelaksanaan tugas sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan tujuan organisasi tercapai secara optimal, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan efektivitas kerja pegawai meningkat, maka patut diduga Koordinasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

3. Pengaruh Perencanaan Strategis (X1) dan Koordinasi (X2) Secara Bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja pegawai (Y)

Efektivitas kerja adalah tingkat keberhasilan pegawai atau organisasi dalam mencapai tujuan dan target pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan melalui dukungan *Goal*

attainment approach, System approach, Strategic Constituencies (Stakeholder) Approach, Internal Process Approach, dan Competing values system approach yang dikemukakan oleh Daft (2021: 73). Perencanaan strategis dan koordinasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai karena perencanaan strategis memberikan arah, tujuan, dan prioritas kerja yang jelas, sedangkan koordinasi memastikan keselarasan pelaksanaan tugas antarpegawai dan unit kerja. Kombinasi keduanya membuat pekerjaan berjalan terarah, terorganisir, dan minim hambatan sehingga target kerja dapat dicapai secara optimal yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja pegawai, maka patut diduga Perencanaan strategis dan Koordinasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Selanjutnya, dibuatkan gambar kerangka berpikir penelitian yang menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai (Y) diduga dipengaruhi oleh dua variabel independen, yaitu perencanaan strategis (X_1) dan koordinasi (X_2). Perencanaan strategis diukur melalui dimensi perencanaan target, perencanaan sumber daya, dan perencanaan evaluasi, sedangkan koordinasi diukur melalui dimensi sinkronisasi, keserasian, kebersamaan, dan kesinambungan. Adapun efektivitas kerja pegawai diukur berdasarkan pendekatan sasaran, sistem, stakeholder, proses internal, dan nilai bersaing. Kerangka ini menjadi dasar dalam menganalisis pengaruh perencanaan strategis dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena pada dasarnya pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai ukuran datanya. Menurut Silaen (2018: 18) penelitian kuantitatif yaitu metodologi penelitian sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik dekriptif atau inferensial. Jenis penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian survei dengan analisis data deskriptif kuantitatif, yaitu menggambarkan dan menganalisis pengaruh perencanaan strategis dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Penelitian *explanatory research* yang dimaksud merujuk pada pengertian sebagaimana yang dikemukakan oleh Silaen (2018:20) menjelaskan Metode *eksplanatory research* adalah untuk menguji suatu kebenaran melalui pengujian hipotesis sebab-akibat antara berbagai variabel yang diteliti. Menurut Silaen (2018:20) menjelaskan penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Penelitian ini membahas 3 variabel, yakni 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Perencanaan Strategis (X_1) dan Koordinasi (X_2) yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Efektivitas Kerja Pegawai.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Tabel IV.8.Nilai Skor Rata-rata Variabel Perencanaan Strategis (X_1)

Descriptive Statistics		
	Mean	Kriteria
Perencanaan Strategis		
1. Rencana penyusunan dokumen digital yang dilaksanakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor	3,55	Baik

Descriptive Statistics		
	Mean	Kriteria
2. Rencana pengelolaan administrasi pemerintahan yang dilaksanakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.	3,59	Baik
3. Rencana ketersediaan layanan administrasi umum yang dilaksanakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor	3,51	Baik
Perencanaan sumber daya		
1. Kesiapan anggaran yang dilaksanakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor	2,88	Kurang baik
2. Kesiapan SDM dalam mendukung tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor	2,63	Kurang baik
3. Kesiapan sarana kerja dalam mendukung tugas pokok pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor	3,49	Baik
Perencanaan evaluasi		
1. Penyusunan rencana evaluasi yang dilaksanakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor	3,40	Baik
2. Hasil laporan kerja yang dilaksanakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor	3,32	Kurang baik
3. Evaluasi hambatan kerja dalam mendukung tugas pokok pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor	3,34	Kurang baik
Skor Rata-rata Variabel Perencanaan Strategis	3,30	Kurang baik

Sumber: Kuesioner Penelitian

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Perencanaan Strategis di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 3,30 terletak diantara kriteria skor 2,60 - 3,39 yang dinyatakan kurang baik, karena adanya indikator variabel Perencanaan Strategis di bawah skor rata-rata pada Kesiapan SDM, Kesiapan anggaran, dan Hasil laporan kerja.

Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Variabel Perencanaan Strategis (X1)

Hasil Uji Validitas Variabel Perencanaan Strategis yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.4 Hasil Validitas Instrumen Variabel Perencanaan Strategis

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_1	26.16	30.930	.574	.793
Pernyataan_2	26.12	29.676	.527	.799
Pernyataan_3	26.20	31.413	.512	.800
Pernyataan_4	26.84	33.980	.278	.827
Pernyataan_5	27.09	33.834	.348	.818
Pernyataan_6	26.22	30.116	.620	.787
Pernyataan_7	26.31	31.080	.542	.797
Pernyataan_8	26.39	30.298	.636	.786
Pernyataan_9	26.38	28.525	.628	.785

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Hasil analisis pada tabel di atas didapat semua *output* korelasi antara r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} 0,159. Tabel ini menunjukkan 9 pertanyaan tentang Perencanaan Strategis yang divalidasi dinyatakan valid..

2) Hasil Uji Validitas Variabel Koordinasi (X2)

Uji validasi digunakan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan valid atau tidak valid. Dasar pengambilan keputusan, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel IV.5 Hasil Validitas Instrumen Variabel Koordinasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_1	34.54	90.825	.757	.918
Pernyataan_2	34.72	89.728	.760	.918
Pernyataan_3	34.76	91.160	.827	.915
Pernyataan_4	35.06	95.896	.759	.919
Pernyataan_5	34.85	90.920	.805	.916
Pernyataan_6	34.82	88.910	.813	.915
Pernyataan_7	34.94	94.198	.751	.919
Pernyataan_8	34.97	94.028	.823	.916
Pernyataan_9	34.72	94.030	.718	.920
Pernyataan_10	34.79	103.748	.252	.938
Pernyataan_11	34.95	101.774	.375	.932
Pernyataan_12	34.79	95.119	.694	.921

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Hasil analisis pada tabel di atas didapat semua *output* korelasi antara r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} 0,159. Tabel ini menunjukkan 12 pernyataan tentang Koordinasi yang divalidasi dinyatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Uji validasi digunakan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan valid atau tidak valid. Dasar pengambilan keputusan, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.6 Hasil Validitas Instrumen Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
Pernyataan_1	44.00	143.727	.778	.949
Pernyataan_2	44.13	143.983	.835	.948
Pernyataan_3	43.80	146.233	.650	.952
Pernyataan_4	43.73	139.811	.775	.949
Pernyataan_5	43.74	147.189	.691	.951
Pernyataan_6	44.03	143.150	.742	.950
Pernyataan_7	43.94	140.089	.768	.949
Pernyataan_8	44.14	142.641	.779	.949
Pernyataan_9	44.14	141.764	.843	.948
Pernyataan_10	44.09	142.430	.807	.948
Pernyataan_11	44.10	141.745	.838	.948
Pernyataan_12	43.97	141.107	.785	.949
Pernyataan_13	44.06	141.816	.786	.949
Pernyataan_14	43.81	144.613	.611	.953
Pernyataan_15	44.11	153.757	.429	.956

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Hasil analisis pada tabel di atas didapat semua *output* korelasi antara r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} 0,159. Tabel ini menunjukkan 15 pernyataan tentang Koordinasi yang divalidasikan dinyatakan valid...

Uji Realibilitas

Tabel IV.7. Hasil Reliabilitas

Reliability Statistics			Keputusan $r_{hitung} > 0,60$
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	
Perencanaan Strategis	0,818	9	Reliabel
Koordinasi	0,927	12	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,927	12	Reliabel

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* untuk variabel Perencanaan Strategis, Koordinasi, dan Efektivitas Kerja yang diperoleh lebih besar dari angka penguji 0,60, maka hasil pengujian dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Hipotesis

1) Pengaruh Perencanaan Strategis (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel IV.18. Hasil Uji Signifikansi Perencanaan Strategis terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.158	2.529		.853	.395
	Perencanaan Strategis	.388	.139	.188	2.790	.006
	Koordinasi	.880	.082	.725	10.778	.000
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai						

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Menggunakan uji t (*t test*), tampak pada tabel Coefficient di atas, nilai t_{hitung} sebesar 2,790, tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah variabel bebas (k) = 2 dengan jumlah responden 140, maka derajat kebebasan (df) = $n - k = 140 - 2 = 138$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,960. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,790 > 1,960$ artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif Perencanaan Strategis terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Menggunakan uji signifikansi (*sig*), tampak pada tabel Coefficient di atas, nilai Sig sebesar 0,006. Karena $sig < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Perencanaan Strategis terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

2) Pengaruh Koordinasi (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel IV.19 Hasil Uji Signifikansi Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.158	2.529		.853	.395
	Perencanaan Strategis	.388	.139	.188	2.790	.006
	Koordinasi	.880	.082	.725	10.778	.000
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai						

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Menggunakan uji t (*t test*), tampak pada tabel Coefficient di atas, nilai t_{hitung} sebesar 10,778, tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah variabel bebas (k) = 2 dengan jumlah responden 140, maka derajat kebebasan (df) = $n - k = 140 - 2 = 138$, maka diperoleh nilai

t_{tabel} sebesar 1,960. Oleh karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $10,778 > 1,960$ artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Menggunakan uji signifikansi (sig), tampak pada tabel Coefficient di atas, nilai Sig sebesar 0,000. Karena $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

3) Pengaruh Perencanaan Strategis (X1) dan Koordinasi (X2) Secara bersama-sama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel IV.20. Hasil Uji Signifikansi Perencanaan Strategis dan Koordinasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17782.253	2	8891.126	240.946	.000 ^b
	Residual	5055.433	137	36.901		
	Total	22837.686	139			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Koordinasi, Perencanaan Strategis						

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Menggunakan uji F (*F test*), tampak pada tabel ANOVA di atas, nilai F_{hitung} sebesar 240,946, tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah variabel bebas (k) = 2 atau dk pembilang dengan jumlah responden 140 dan derajat kebebasan (df)/(dk penyebut) = $n - k - 1 = 140 - 2 - 1 = 137$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,06. Oleh karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $240,946 > 3,06$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif Perencanaan Strategis dan Koordinasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Menggunakan uji signifikansi (sig), tampak pada tabel ANOVA di atas, nilai Sig sebesar 0,000. Karena $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Perencanaan Strategis dan Koordinasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Pengaruh Perencanaan Strategis (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Analisis pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang sangat erat Perencanaan Strategis dengan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,769, pernyataan hubungan tersebut kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 59,1%.

Ditinjau dari persamaan regresi, secara kausalitas Pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor senilai 0,113 yang ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 1,214 + 0,113X_1$. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Perencanaan Strategis (X_1) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

Uji hipotesis pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan hasil signifikan. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Perencanaan Strategis terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

Temuan hasil skor rata-rata tanggapan responden tentang Perencanaan Strategis di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dinyatakan kurang baik karena adanya indikator variabel

Perencanaan Strategis di bawah skor rata-rata pada Kesiapan SDM, Kesiapan anggaran, dan Hasil laporan kerja.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa kesiapan SDM masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan perencanaan strategis. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi, pengetahuan, dan kesiapan sebagian pegawai belum sepenuhnya mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pembinaan yang berkelanjutan agar pelaksanaan perencanaan strategis dapat berjalan lebih efektif.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa kesiapan anggaran masih memerlukan perhatian dalam mendukung pelaksanaan perencanaan strategis. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perencanaan maupun pengalokasian anggaran belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan pelaksanaan seluruh program dan kegiatan. Oleh karena itu, diperlukan penyusunan anggaran yang lebih tepat, realistis, dan selaras dengan prioritas organisasi agar pelaksanaan program dapat berlangsung secara optimal.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa hasil laporan kerja masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kualitas laporan kerja belum sepenuhnya mampu memberikan informasi yang komprehensif sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan kualitas penyusunan laporan melalui perbaikan sistem pelaporan, ketepatan waktu penyampaian laporan, serta peningkatan akurasi dan kelengkapan informasi yang disajikan.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Perencanaan Strategis adalah proses penetapan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi sebagai pedoman arah dan pengambilan keputusan guna mencapai tujuan secara efektif seperti pendapat Nugroho & Wrihatnolo (2017:11), yang meliputi: Perencanaan target, Perencanaan sumber daya, dan Perencanaan evaluasi.

Hasil penelitian menunjukkan Perencanaan Strategis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian penelitian Julianti et al., (2024), Parmanto et al., (2025), dan Hibatullah & Kudus (2021).

2. Hasil Analisis Pengaruh Koordinasi (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Analisis pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang sangat erat antara Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,875 dengan pernyataan hubungan tersebut sangat kuat. Sedangkan Besarnya Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 76,6%.

Ditinjau dari persamaan regresi, secara kausalitas Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai senilai 0,050 yang ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 1,063 + 0,050X_2$. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Koordinasi (X_2) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

Uji hipotesis pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan hasil signifikan. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

Temuan hasil skor rata-rata tanggapan responden tentang Koordinasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dinyatakan kurang baik karena adanya indikator variabel Koordinasi di bawah skor rata-rata pada Kekeragaman kerjasama, Kebersamaan menjalankan tugas, dan Kesiambungan fungsi organisasi.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa keserasian kerja sama masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penyelarasan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

antarpegawai maupun antarbagian belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan komunikasi, koordinasi lintas unit, dan penyamaan persepsi dalam pelaksanaan pekerjaan agar tercipta kerja sama yang lebih harmonis dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa kebersamaan dalam menjalankan tugas masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kolaborasi dan partisipasi antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat budaya kerja tim, meningkatkan partisipasi pegawai, serta mendorong rasa tanggung jawab bersama agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa kesinambungan fungsi organisasi masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kesinambungan pelaksanaan fungsi antarunit kerja belum berlangsung secara optimal sehingga berpotensi memengaruhi kelancaran pelaksanaan program. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme koordinasi, pembagian tugas yang jelas, serta sinkronisasi pelaksanaan fungsi antarbagian agar setiap kegiatan dapat berjalan secara terpadu dan berkelanjutan.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Koordinasi adalah proses pengaturan dan penyalarsan tugas, aktivitas, serta kerja sama antarindividu atau unit kerja agar pelaksanaan pekerjaan berjalan selaras dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif seperti pendapat Ndraha (2017:290), yang meliputi sinkronisasi, keserasian, kebersamaan, dan kesinambungan.

Hasil penelitian menunjukkan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian penelitian Parmanto et al., (2025), Hibatullah & Kudus (2021), Erwin (2021), dan Mustaki & Abdussamad (2025).

3. Hasil Analisis Pengaruh Perencanaan Strategis (X1) dan Koordinasi (X2) secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Analisis pengaruh Perencanaan Strategis dan Koordinasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang erat antara Perencanaan Strategis dan Koordinasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,882 dengan pernyataan hubungan tersebut sangat kuat. Sedangkan Besarnya Pengaruh Perencanaan Strategis dan Koordinasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 77,9% sisanya sebesar 22,1% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel, namun tidak diteliti.

Ditinjau dari persamaan regresi berganda, secara kausalitas pengaruh Perencanaan Strategis dan Koordinasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, ditingkatkan dari pengaruh Perencanaan Strategis sebesar 0,388 dan ditingkatkan dari pengaruh Koordinasi sebesar 0,880 yang ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 2,158 + 0,388X_1 + 0,880X_2$. Hasil penghitungan persamaan regresi ganda itu diketahui secara kausalitas untuk meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh Koordinasi lebih besar dari pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Hasil penelitian nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05, pernyataan ini menunjukkan terdapat Pengaruh positif dan signifikan Perencanaan Strategis dan Koordinasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Hasil temuan ini menunjukkan skor rata-rata tanggapan responden tentang Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dinyatakan kurang baik namun masih adanya faktor variabel kinerja pegawai di bawah skor rata-rata pada Responsivitas pegawai pada kebutuhan *stakeholder*, Kejelasan komunikasi kerja dengan *stakeholder*, dan Ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa responsivitas pegawai terhadap kebutuhan

stakeholder masih memerlukan perhatian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kecepatan dan ketepatan pegawai dalam merespons kebutuhan maupun harapan *stakeholder* belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan orientasi pelayanan, kemampuan mengidentifikasi kebutuhan *stakeholder*, serta kecepatan dalam memberikan tindak lanjut agar efektivitas kerja pegawai semakin meningkat.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa kejelasan komunikasi kerja dengan *stakeholder* masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penyampaian informasi, koordinasi, maupun komunikasi antara pegawai dengan *stakeholder* belum berlangsung secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pola komunikasi yang lebih terbuka, jelas, dan konsisten agar informasi yang disampaikan mudah dipahami serta mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa ketepatan waktu penyelesaian tugas masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penyelesaian pekerjaan belum selalu sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengelolaan waktu, pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta optimalisasi koordinasi antarpegawai agar setiap tugas dapat diselesaikan secara tepat waktu tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Efektivitas Kerja Pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai dari pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan rencana kerja yang menjadi tanggungjawabnya dalam organisasi seperti pendapat Daft (2021: 73)

Daft (2021: 73) yang meliputi tingkat keberhasilan pegawai atau organisasi dalam mencapai tujuan dan target pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan melalui dukungan *Goal attainment approach*, *System approach*, *Strategic Constituencies (Stakeholder) Approach*, *Internal Process Approach*, dan *Competing values system approach*.

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda menunjukkan untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor akan lebih baik meningkatkan Koordinasi terlebih dulu kemudian Perencanaan Strategis.

Hasil penelitian menunjukkan Perencanaan Strategis dan Koordinasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Julianti et al., (2024), Parmanto et al., (2025), Hibatullah & Kudus (2021), Erwin (2021), dan Mustaki & Abdussamad (2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai pengaruh Perencanaan Strategis dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan Strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Besarnya koefisien determinasi sebesar 76,9%, yang menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan strategis yang diterapkan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Besarnya koefisien determinasi sebesar 87,5%, yang menunjukkan bahwa koordinasi yang efektif mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Semakin baik koordinasi antarunit maupun antarpegawai, maka semakin optimal pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Perencanaan Strategis dan Koordinasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Besarnya koefisien determinasi sebesar 88,2%, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan efektivitas

kerja pegawai. Sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

4. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor sangat dipengaruhi oleh kualitas perencanaan strategis yang disusun organisasi serta koordinasi yang terjalin antarbagian. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat kedua aspek tersebut agar pelaksanaan tugas, pencapaian target kinerja, dan pelayanan kepada masyarakat dapat berlangsung secara lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Abdullah, M. (2019). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Albi Anggito & Johan Setiawan. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*,. CV. Jejak.
- Badrudin. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Daft, R. L. (2021). *Organization Theory & Design* (13th ed.). Cengage Learning.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Fathoni, H. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Keban, Y. T. (2020). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media.
- Latunreng, W. (2015). *Budaya Organisasi, Edisi Bisnis Global*. IPPSDM-WIN.
- Latunreng, W., & Rahadian, A. H. (2021). *Manajemen Strategis Sektor Publik*. LPPM Institut Stiami.
- Manullang, M. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Masyhudzulkhak. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. LP2S.
- Moenir, H. A. . (2017). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. In *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Ndraha, T. (2017a). *Kybernology: Imu Pemerintahan Baru*. Rineka Cipta.
- Ndraha, T. (2017b). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nugroho, R., & Wrihatnolo, R. R. (2017). *Manajemen Perencanaan Pembangunan*. PT. Elex Media Komputindo.
- Pandoyo, & Sofyan, M. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. In Media.
- Pasolong, H. (2023). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Purwanti, D. (2022). *Efektivitas Perubahan Kebijakan Penerimaan Peserta Didik Baru*. CV. Azka Pustaka.
- Purwohedi, U. (2022). *Metode Penelitian: Prinsip dan Praktek*. Raih Asa Sukses.
- Ramli, H. M. (2017). *Manajemen Strategik Sektor Publik*. Alaudin Press.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT. INDEKS Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. Pearson Education Inc.
- Safroni, M. L. (2021). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Aditya Media Publishing.
- Sedarmayanti. (2019). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Suandy, E. (2017). *Perencanaan Pajak*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Supranto, J. (2016). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Rineka Cipta.
- Sutarto. (2021). *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syafiie, I. K. (2019). *Ilmu Pemerintahan (Revisi)*. Mandar Maju.
- Syaodih, N. S. (2019). *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Tangkilisan, H. N. S. (2019). *Manajemen Publik*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tika, M. P. (2019). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Torang, S. (2020). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.
- Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.

Jurnal

- Adawiyah, Q., & Margono, H. (2024). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Syntax Admiration*, 5(7).
- Budiawan, A., Haizam, M., Saudi, M., & Sutisna, D. (2018). The Effects of Planning and Coordination towards Work Effectiveness at Faculty of Business and Management in Widyatama University , Bandung. *International Journal of Engineering & Technology*, 7, 348–351.
- Erwin, R. (2021). The Effect Of Coordination Functions On Employee Effectiveness At The Regional Secretariat Of OKU East Regency. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2021(4).
- , B. Al, Arsyada, A. D., Ilmawati, N. K., Nurussani, S., & Abdullah, K. H. (2024). A Literature Review of Bibliotherapy Methods in Group Guidance. *Jurnal Kajian Pendidikan Dan Psikologi*, 2(2), 10–26.
- Hibatullah, H., & Kudus, A. (2021). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Guru The Effect of Planning and Coordination toward the Effectiveness of Teacher's Work Ability. *Tarbiyatu Wa Ta'lim: Jurnal Pendidikan Agama Islam (JPAI)*, 03(1), 26–41.
- Julianti, S. N., Mala, I. K., & Tribakti, U. I. (2024). Pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Efektivitas Pencapaian Organisasi. *Jurnal Kajian Ilmiah Multidisipliner*, 8(6), 559–566.
- Krejcie, R. V, & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Mustaki, W. R., & Abdussamad, Z. (2025). The Influence of Coordination on Employee Work Effectiveness. *International Journal of Economics and Business (IJE)*, 01(03), 107–115.
- Parmanto, C., Fauzi, M., Primagraha, U., & Unggul, U. E. (2025). Pengaruh perencanaan dan koordinasi terhadap efektivitas pegawai dinas pertanian. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi Sistem*, 1(1), 1–8.
- Prasetyo, D., & Sedarmayanti. (2023). Implementasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Tahun 2022. *SMIA – Edisi Khusus Tema Kebijakan Publik*, 3, 781–792.

Dokumen Pemerintah

- Peraturan Bupati Kabupaten Bogor Nomor 52 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah