

## **Praktik Manajemen Strategis Terhadap Kinerja Organisasi**

Hariri<sup>1)</sup>, Aspuri<sup>2)</sup>, Dian Wirtadipura<sup>3)</sup>

Universitas Primagraha<sup>1,2,3)</sup>

hariri32@gmail.com<sup>1</sup>, aspuriasp@gmail.com<sup>2</sup>, dianwirtadipura@primagraha.ac.id<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Saat ini, manajemen kinerja digunakan sebagai alat untuk memastikan dan melindungi efektivitas dan efisiensi organisasi di banyak negara. Meskipun pengukuran kinerja dinyatakan sebagai efektivitas strategi dan efisiensi kegiatan, itu tidak cukup untuk memastikan kinerja organisasi secara keseluruhan dan konsep dampak harus terintegrasi dengan semua elemen lain untuk kinerja organisasi. Perubahan dalam struktur dan fungsi organisasi dalam kondisi kompetitif, semakin pentingnya keputusan yang dibuat oleh manajemen puncak dalam organisasi dan kontribusi mereka terhadap organisasi menjadikan penting untuk mengelola kinerja secara efektif.

#### **Kata Kunci**

Manajemen Strategis; Kinerja Organisasi

*Today, performance management ensures and protects organizational effectiveness and efficiency in many countries. Although performance measurement is expressed as the effectiveness of strategy and efficiency of activities, more is needed to ensure overall organizational performance, and the concept of impact must be integrated with all other elements for organizational performance. Changes in the structure and functioning of organizations in competitive conditions, the increasing importance of decisions made by top management, and their contribution to the organization make it important to manage performance effectively.*

#### **Keywords**

*Strategic Management; Organizational Performance*

## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan inovasi yang dibawa oleh globalisasi di dunia, pemahaman tentang manajemen juga berubah seiring dengan perubahan dan perkembangan di bidang ekonomi, teknologi, politik, dan sosial budaya. Fenomena manajemen bersifat historis dan universal. Untuk alasan ini, organisasi memilih metode manajemen yang memungkinkan mereka memperoleh kemampuan untuk mengelola perubahan dalam menghadapi perubahan. Dalam konteks ini, terjadi pergeseran dari pendekatan manajemen klasik yang mengutamakan seperangkat aturan dan prosedur, menjadi pemahaman strategis yang berorientasi pada kinerja yang berfokus pada penggunaan sumber daya secara lebih efektif dan efisien dengan menetapkan tujuan dan sasaran. Akibatnya, organisasi mulai lebih mementingkan pemikiran strategis, perencanaan strategis, dan pengambilan keputusan strategis daripada sebelumnya. Ini telah menarik institusi ke dalam pendekatan pemikiran yang lebih strategis daripada di masa lalu. Pada titik yang dicapai hari ini, pendekatan yang diterima secara umum adalah pendekatan manajemen strategis.

Sejak paruh kedua abad ke-20, konsep manajemen strategis telah digunakan secara luas, khususnya di bidang bisnis dan manajemen. Meskipun tidak ada konsensus umum tentang arti manajemen strategis, manajemen strategis dalam bentuknya yang paling dasar. Hal ini dapat dinyatakan sebagai pendekatan manajemen yang mengatur hubungan perusahaan dengan lingkungannya dan mengerahkan sumber daya yang mereka miliki untuk mendapatkan keunggulan atas pesaing mereka.

Hubungan antara praktik manajemen strategis dan kinerja organisasi berbeda. Pengaruh kepuasan karyawan dalam hubungan antara praktik manajemen strategis dan kinerja organisasi mengungkapkan dasar masalahnya. Efek positif dari manajemen strategis pada pengembangan, daya saing, dan kinerja organisasi telah dibuktikan secara ilmiah, dan dianggap bahwa kepuasan karyawan juga penting dalam hubungan ini. Praktek manajemen strategis dianggap tidak dapat mencapai kinerja organisasi yang diinginkan jika kepuasan karyawan organisasi tidak cukup. Sejauh mana praktik manajemen strategis memengaruhi kinerja organisasi karyawan di organisasi, dan hubungan antara kepuasan karyawan, praktik manajemen strategis, dan kinerja organisasi.

Jika dilihat dari literatur, terlihat bahwa ada banyak penelitian tentang praktik manajemen strategis, tetapi ketika penelitian tersebut dipindai, tidak ada penelitian semacam itu yang ditemukan. Diperkirakan kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan memahami peran perantara kepuasan karyawan dalam hubungan antara praktik manajemen strategis dan kinerja organisasi dengan membuat analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi, mengetahui kekurangan, kekuatan dan kelemahannya, peluang dan ancaman yang mungkin terjadi. dihadapi, dan

menentukan prioritas mereka sejalan dengan tujuan mereka dalam proses manajemen strategis.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Konsep Strategi**

Konsep strategi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang serta memiliki arti yang luas. Dalam konteks ini, konsep strategi akan didekati secara konseptual sejalan dengan kebutuhan kajian sebagai pendekatan. Strategi adalah konsep yang dianggap berkaitan dengan masa depan. Strategi adalah situasi yang diajukan organisasi untuk melanjutkan kegiatannya secara berkelanjutan agar lebih unggul dari yang lain dalam persaingan dan untuk dilakukan dan tidak dilakukan di masa depan. Strategi adalah rencana komprehensif yang menentukan bagaimana bisnis akan mencapai tujuannya dan memastikan bahwa pembentukan sumber daya dilakukan dalam organisasi. Atas dasar itu, organisasi memperoleh kekuatan kompetitif yang unggul dan mencapai keunggulan kinerja tinggi.

Strategi, secara umum, adalah proses penentuan tujuan yang akan kompatibel dengan terus menganalisis lembaga dan lingkungannya, merencanakan kegiatan dan mengatur ulang alat dan sumber daya yang diperlukan untuk memberikan arah dan keunggulan kompetitif bagi lembaga. Dalam konteks pendekatan manajemen strategis, strategi dievaluasi sebagai kegiatan yang akan menyelaraskan sumber daya internal dan kemampuan perusahaan dengan peluang dan ancaman lingkungan eksternal.

Berdasarkan semua definisi yang diberikan di atas, konsep strategi memperoleh makna sebagai kemampuan organisasi untuk menggunakan kekuatan politik, ekonomi, psikologis, dan militer secara bersama-sama untuk mendukung kebijakan yang diambil, sedangkan dalam istilah ekonomi, sebuah organisasi berangkat dari mana ia ingin mencapai tujuannya dan mencapai tujuan ini, ia memperoleh makna sebagai keseluruhan keputusan yang diambilnya tentang bagaimana dan dengan cara apa untuk mencapainya. Dalam proses ini, organisasi harus terus-menerus menganalisis bisnis dan lingkungannya, serta menetapkan keseimbangan sumber daya dan langkah-langkah untuk menyelaraskan organisasi dan lingkungannya guna memperoleh keunggulan kompetitif dan memberikan arah yang benar bagi organisasi.

### **Manajemen Strategis**

Gagasan manajemen sama tuanya dengan keberadaan manusia, jika dilihat proses sejarah ini, pertanyaan tentang bagaimana manajemen akan berada di lingkungan di mana orang-orang yang bersatu untuk mencapai tujuan tertentu berusaha untuk

bekerja sama selalu menjadi pertanyaan. Hingga konsep manajemen strategis didefinisikan, serangkaian perkembangan di bidang manajemen muncul sebagai hasil dari pengetahuan teoretis dan praktis.

Sementara manajemen strategis berurusan dengan isu-isu strategis yang terkait dengan tujuan dan hasil jangka panjang organisasi yang lebih besar, manajemen klasik berurusan dengan aktivitas yang berkaitan dengan bisnis dan operasi normal sehari-hari, dalam hal ini, manajemen strategis lebih unggul daripada pemahaman manajemen klasik. Karena pendekatan manajemen ini mengandung banyak ketidakpastian dan mencoba memprediksi situasi masa depan, maka harus dipertimbangkan sebelum menjalankan fungsi manajemen. Karena sebelum ketidakpastian ini diselesaikan, akan sia-sia untuk mengambil tindakan, karena kesuksesan tidak dapat dicapai. Dalam konteks ini, pengertian manajemen strategis adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi dan masalah yang berbeda yang disebabkan oleh ketidakpastian lingkungan dan untuk mengelola perubahan yang tidak dapat dihindari.

Meskipun terdapat banyak definisi tentang konsep manajemen strategis, namun hampir semua definisi yang diterima secara umum mengacu pada isu yang sama. Dalam konteks ini, manajemen strategis dapat didefinisikan sebagai proses penentuan arah yang komprehensif di mana organisasi mengembangkan dan menerapkan strategi yang lebih efektif sejalan dengan tujuan dan sasarannya, kemudian memeriksa dan mengevaluasi hasil, dan juga mengambil kegiatan dan keputusan yang berorientasi pada kontrol. Manajemen strategis adalah tentang masa depan, sehingga dicoba merancang masa depan dengan melihat masa depan. Masalah utama bukanlah apa yang akan dilakukan di masa depan, tetapi upaya untuk menentukan apa yang dapat dilakukan sekarang dan hari ini untuk menciptakan masa depan yang diinginkan di masa depan yang tidak diketahui dan tidak terlihat. Dalam pendekatan manajemen strategis, organisasi tidak berada dalam ruang hampa, sebaliknya setiap organisasi ada, hidup dan dipengaruhi oleh kondisi yang melingkupinya. Lingkungan ini adalah lingkungan variabel, dan dengan manajemen strategis, lingkungan eksternal ini, yang selalu dinamis, dilihat dan kerangka, arah dan aturan perubahan dicoba untuk dipahami dan keselarasan organisasi diusahakan untuk dicapai sesuai dengan itu. Dalam gaya pemikiran strategis, penting bahwa masa depan dirancang secara sadar sejalan dengan tujuan, dan tidak ada tempat untuk menebak-nebak.

### **Organisasi dan Kinerja Organisasi**

Organisasi berasal dari kata Yunani (*organ*), adalah struktur yang muncul dengan pembagian kerja dan koordinasi yang memungkinkan orang untuk mencapai tujuan dan kegiatan mereka yang tidak dapat mereka lakukan sendiri, dengan

menggabungkan usaha, modal intelektual dan keterampilan dengan orang lain. Organisasi adalah sistem terbuka di mana sumber daya manusia dan fisik digabungkan secara terkoordinasi dan harmonis.

Organisasi adalah kelompok di mana dua atau lebih individu berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan mereka. Organisasi diklasifikasikan sebagai organisasi nirlaba dan nirlaba. Dengan perkembangan dunia, konsep kinerja juga mulai berubah. Namun, pengukuran kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja juga telah berubah, tetapi dalam pengertian perubahan ini, yang dimulai pada tahun 1950-an dan menjadi lebih jelas pada tahun 1980-an, pemahaman tentang perubahan kinerja lebih awal daripada pengukuran kinerja. Angin perubahan yang cepat di pasar dunia ini telah mengubah ukuran nyata terkemuka seperti profitabilitas dan pengembalian investasi menjadi ukuran kinerja non-materi dan menjadikannya penting. Indikator kinerja adalah penentuan apakah tujuan dan sasaran dalam rencana strategis tercapai atau tidak, dan bagaimana situasi ini dapat diukur. Dalam pengertian ini, indikator kinerja adalah alat audit yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi keberhasilan rencana strategis sejalan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Jika dilihat dari perkembangan konsep kinerja organisasi, yang dibentuk dari gabungan antara indikator organisasi dan kinerja, ini dirancang sebagai sistem sosial pada 1950-an dan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep kinerja organisasi telah berubah pada tahun 1960-an dan 1970-an sebagai kemampuan memanfaatkan peluang di lingkungan untuk mencapai sumber daya yang langka. Pada 1980-an dan 1990-an, konsep kinerja organisasi, pendekatan formasionis, menjadi standar dalam teori organisasi, dan dengan demikian terlihat bahwa tujuan organisasi menjadi lebih kompleks daripada desain awal.

Kinerja organisasi adalah kegiatan atau keluaran hasil suatu organisasi dalam periode tertentu sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi berbeda dengan konsep kinerja secara umum, dan itu adalah evaluasi dari upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan bisnis organisasi. Kinerja organisasi merupakan upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tingkat keberhasilan yang dicapai. Kinerja organisasi mengacu pada sejauh mana suatu perusahaan telah mencapai tujuan keuangan dan pasarnya, dan sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai pada akhir waktu dan kesuksesan tertentu. Dalam ruang lingkup definisi tersebut, kinerja organisasi adalah sejauh mana tujuan atau tugas bisnis dapat diwujudkan sesuai dengan output yang diperoleh dalam periode tertentu. Kinerja suatu organisasi, seperti yang disebutkan dalam definisi di atas, adalah hasil yang muncul pada waktu tertentu, dan merupakan ukuran dari semua upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut dan pada tingkat apa tujuan organisasi terpenuhi. Organisasi dan kinerjanya dalam masyarakat selalu menjadi isu penting sejak keberadaan manusia dalam sejarah umat manusia, karena hasil kinerja

di suatu tempat merupakan sumber utama keharmonisan atau ketidaksesuaian dalam organisasi. Oleh karena itu, kebutuhan akan perbandingan atau kriteria spontan muncul di dalam organisasi. Dalam konteks ini, indikator kinerja telah dibuat untuk mengukur kinerja organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap hubungan antara praktik manajemen strategis dan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, akan dicoba untuk menarik perhatian pada pentingnya manajemen strategis dan apa yang harus dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Lung Cheong Brothers Industrial Serang. Metode yang digunakan adalah metode campuran (mix method). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan temuan diperoleh sebagai hasil dari analisis regresi yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara praktek manajemen strategis dan kinerja organisasi. Seperti dalam bisnis saat ini, kontribusi faktor manusia terhadap keberhasilan lembaga menjadi sangat penting dalam lembaga pendidikan. Karena sumber daya yang paling penting dari perusahaan adalah sumber daya manusia.

Ada hubungan positif antara praktik proses manajemen strategis dan kinerja organisasi. Hipotesis dikonfirmasi dalam konteks sampel. Terlihat bahwa ada hubungan yang kuat sedang positif signifikan antara manajemen strategis dan kinerja organisasi. Dengan kata lain, ketika tingkat praktik manajemen strategis meningkat, tingkat kinerja organisasi juga meningkat. Hasil ini mirip dengan hasil penelitian lain dalam literatur. Beberapa penelitian serupa dengan hasil penelitian tersebut.

Dalam kasus di mana kepuasan karyawan dipastikan dalam organisasi, karyawan dapat mengadopsi tujuan dan sasaran organisasi dan melihat diri mereka sebagai bagian alami dari organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dalam bisnis memberikan kontribusi positif terhadap hubungan antara praktik manajemen strategis dan kinerja organisasi. Membentuk proses manajemen strategis; Hubungan positif yang kuat antara perencanaan strategi, implementasi strategi, pemantauan dan pengendalian strategi, subdimensi fleksibilitas strategis dan kinerja organisasi, subdimensi kepuasan karyawan; motivasi, identifikasi pekerjaan, pengembangan pribadi, kepentingan diri sendiri, hubungan antar karyawan, efek lingkungan internal semakin meningkat.

Menurut temuan di atas diperoleh dari jawaban dari karyawan yang bekerja di perusahaan atas kuesioner, yang merupakan proses manajemen strategis. Sementara terlihat bahwa kinerja organisasi sekolah menengah dan sekolah menengah swasta yang menunjukkan kesadaran pada perencanaan strategi, implementasi strategi,

pemantauan dan pengendalian strategi, fleksibilitas (fleksibilitas) strategis meningkat pada tingkat yang tinggi, kinerja organisasi yang tidak dapat menunjukkan kesadaran yang diperlukan dalam praktek manajemen strategis menurun.

Memungkinkan perasaan kepuasan karyawan muncul dalam diri karyawan. Telah diamati bahwa kinerja organisasi sekolah menengah dan sekolah menengah swasta, yang menunjukkan kesadaran akan motivasi, identifikasi pekerjaan, pengembangan pribadi, kepentingan pribadi, hubungan antar karyawan, efek lingkungan internal, telah meningkat pada tingkat yang tinggi. Telah terungkap bahwa kinerja organisasi yang tidak dapat menunjukkan kesadaran yang diperlukan pada isu-isu yang merupakan kepuasan karyawan telah menurun. Dalam konteks ini, untuk kinerja organisasi. Kekurangan yang timbul dari praktik yang berkaitan dengan manajemen strategis harus diidentifikasi dan dihilangkan, dan studi harus dilakukan pada tingkat faktor yang meningkatkan kepuasan karyawan, yang memainkan peran penting dan aktif dalam hubungan ini.

Membentuk proses manajemen strategis diantaranya perencanaan strategi, implementasi strategi, pemantauan dan pengendalian strategi, fleksibilitas strategis, dan kepuasan karyawan yang memungkinkan munculnya karyawan. Terlihat bahwa ada tingkat hubungan positif yang tinggi antara motivasi, identifikasi pekerjaan, pengembangan pribadi, kepentingan diri, hubungan antar karyawan, dan efek lingkungan internal. Diperkirakan bahwa praktik manajemen strategis dapat dilakukan dalam organisasi yang menunjukkan kesadaran terhadap isu-isu tersebut dan memiliki kepuasan karyawan yang tinggi.

Berdasarkan data dan analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, yang menguji pengaruh praktik manajemen strategis terhadap kinerja organisasi. Ada hubungan positif dan kuat tingkat tinggi antara praktik manajemen strategis dan kinerja organisasi.

Dengan globalisasi, dapat dikatakan bahwa konsep manajemen strategis menjadi semakin penting bagi organisasi dan akan terus menjadi penting di masa depan. Oleh karena itu, agar pengurus berhasil mengelola usaha atau mempertahankan eksistensi usaha-usaha yang menjadi tanggung jawabnya, maka kinerja organisasi harus terus ditingkatkan.

Apa yang disebut elemen lingkungan eksternal pada bisnis, ada banyak faktor serupa seperti globalisasi, perubahan teknologi, perkembangan ekonomi, tren sosial, persaingan global, pelanggan yang sadar, standardisasi dalam perdagangan internasional, perubahan kebijakan dunia, masalah ekonomi publik dan administrasi. Dalam kondisi saat ini, di mana faktor lingkungan eksternal seperti itu sangat kuat, dianggap bahwa semua organisasi harus sangat mementingkan dan mengikuti studi yang berkaitan dengan kinerja organisasi mereka. Namun berdasarkan kajian yang

dilakukan di bidang ini, tidak cukup mencoba mengukur kinerja organisasi hanya dengan kriteria atau rasio keuangan dalam suatu organisasi, dan perlu memasukkan kriteria dan nilai kualitas dalam kajian pengukuran kinerja organisasi. Dalam konteks ini, dievaluasi bahwa organisasi yang ingin melihat kinerja organisasi yang objektif secara nyata harus memperhatikan indikator kinerja non-keuangan serta indikator kinerja keuangan.

Ketika melihat kriteria pengukuran kinerja dalam organisasi, ketika mengatakan metode pengukuran kinerja keuangan, sementara penjualan dan pendapatan adalah kriteria yang paling banyak digunakan, terlihat bahwa ada kepuasan pelanggan internal dan eksternal dalam metode pengukuran kinerja non-keuangan. Nilai bisnis organisasi, terlihat bahwa itu terdiri dari faktor-faktor yang mengungkapkan nilai yang meningkatkan kinerja keuangan di masa depan, seperti penemuan unik mereka, pemahaman tentang kualitas, kepuasan pelanggan, dan efisiensi. Dianggap bahwa hasil metode kinerja keuangan tidak sepenuhnya mencerminkan faktor-faktor tersebut di atas, dan pada titik ini, informasi yang diperoleh dengan metode pengukuran kinerja non-keuangan berperan dan melengkapi kekurangan tersebut. Informasi dan data yang digunakan untuk melihat kinerja keuangan saja tidak cukup untuk melihat kinerja suatu usaha.

Dalam konteks ini, baik dari survei lapangan yang telah dilakukan pada manajemen strategis maupun hasil yang diperoleh dari penelitian ini, penerapan praktik manajemen strategis, yang memiliki tempat penting di bidang manajemen, untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kesadaran akan pentingnya hubungan antara praktik manajemen strategis dan kinerja organisasi oleh para manajer dan pemilik bisnis. Jika manajer dan pemilik bisnis mengambil tindakan pencegahan yang diperlukan dengan meningkatkan kesadaran dan kesadaran tentang masalah ini, peningkatan kinerja kualitatif dan peningkatan kinerja kuantitatif akan terjadi di organisasi.

## **KESIMPULAN**

Proses manajemen strategis membutuhkan kesadaran strategis, pemahaman dan pemikiran. Prasyarat untuk memahami perubahan lingkungan dan memprediksi alternatif yang tepat adalah sistem pemikiran strategis dengan kesadaran strategis. Sebuah sistem pemikiran yang cocok untuk kesadaran strategis membuka jalan bagi para manajer untuk bekerja di banyak bidang, mulai dari menghasilkan ide-ide baru hingga berfokus pada institusi mereka sendiri. Pemikiran strategis adalah sistem pemikiran dan kebiasaan yang dibentuk dalam pikiran agar organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, yang mendorong manajer untuk berpikir lebih analitis mengenai manajemen strategis. Hal utama dalam strategi adalah merasakan



pergerakan orang atau organisasi lain di masa depan dan membuat langkah terbaik saat ini. Dengan demikian, pemahaman strategis adalah apa yang diungkapkan oleh perilaku orang lain kepada kita tentang apa yang mereka ketahui.

Kinerja organisasi, yang merupakan indikator paling penting dari kekuatan kompetitif di dunia global, memandu di mana organisasi berada baik di pasar maupun di dalam diri mereka sendiri, sejauh mana mereka dapat mencapai tujuan dan sasaran yang ditentukan sejalan dengan visi dan misi mereka, dan bagaimana mereka dapat menggunakan kemampuan organisasi mereka secara lebih efektif dan efisien. Pendekatan teoritis yang berkaitan dengan kinerja organisasi, yang secara langsung dipengaruhi oleh praktik manajemen strategis dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Fenomena kinerja yang terbentuk sebagai hasil praktik yang dilakukan sejalan dengan rencana yang dibuat dalam organisasi, sebagai hasil pemantauan yang dilakukan melalui mekanisme eksternal dan internal, menjadi dasar manajemen strategis. Dengan kontrol dan evaluasi, yang merupakan tahap terpenting dan terakhir dari fungsi manajemen dalam ilmu bisnis, kesesuaian pekerjaan dan transaksi untuk tujuan tersebut hampir terjamin, dan persiapan telah dilakukan sesuai dengan pemahaman bahwa tidak ada yang tidak dapat diukur dapat dikelola.

Agar dapat bertahan dan tumbuh sesuai dengan tujuannya, bisnis perlu melakukan efisiensi dengan memperoleh tingkat keuntungan yang optimal. Organisasi yang ingin mencapai keseimbangan keuntungan ini dengan benar dengan menghasilkan keuntungan optimal perlu meninjau ulang parameter kinerjanya dengan baik. Dalam konteks ini, jika organisasi ingin mencapai kinerja organisasi pada tingkat yang diinginkan, mereka harus terlebih dahulu fokus pada isu-isu tersebut di atas. Jika tingkat kinerja yang diinginkan tercapai dalam hal ini, keuntungan besar akan diperoleh dalam persaingan dan kesuksesan yang ditargetkan akan tercapai.

## **REFERENSI**

- Agaba, A. M., Bosco, T. J., & David, K. J. (2023). Strategic Management And Organizational Performance:: A Case Of Lyamujungu Sacco, Kabale District, Uganda. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(1), 50-60.
- Aguinis, H. (2019). *Performance management for dummies*. John Wiley & Sons.
- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88-96.
- AlQershi, N. (2021). Strategic thinking, strategic planning, strategic innovation and the performance of SMEs: The mediating role of human capital. *Management Science Letters*, 11(3), 1003-1012.

- Bansal, P., Reinecke, J., Suddaby, R., & Langley, A. (2019). Special issue of strategic organization "Temporal work: The strategic organization of time". *Strategic Organization*, 17(1), 145-149.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). The Development of Serang District Government Business Process Mapping. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 11(2), 12-19.
- Chaidir, J., Hidayati, P. P., & K. Harnadi, K. (2023). The Relationship between Critical Thinking Ability and Problem-Based Learning with a Causality Pattern in Learning Improvement. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(1), 122.
- Chakraborty, D., & Biswas, W. (2021). Enlivening workplace climate through strategic human resource management initiatives: Unleashing its efficacy. *Business Perspectives and Research*, 9(3), 427-445.
- Chatterji, A., Delecourt, S., Hasan, S., & Koning, R. (2019). When does advice impact startup performance?. *Strategic Management Journal*, 40(3), 331-356.
- Dess, G., Eisner, A., Lumpkin, G. T., & McNamara, G. (2019). *Strategic Management: Creating Competitive Advantages*, 9e.
- Elia, G., Raguseo, E., Solazzo, G., & Pigni, F. (2022). Strategic business value from big data analytics: An empirical analysis of the mediating effects of value creation mechanisms. *Information & Management*, 59(8), 103701.
- Fauji, A., & Damaihati, S. (2023). Efek lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 74-80.
- Ferlie, E., & Ongaro, E. (2022). *Strategic management in public services organizations: Concepts, schools and contemporary issues*. Routledge.
- Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). Conceptual framework for the strategic management: a literature review – descriptive. *Journal of Engineering*, 2020, 1-21.
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Electronic-based Governance System Risk Management in Serang District. *International Journal of Business and Management Review*, 11(5), 57-66.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Regional Regulations: Implementation of Electronic-based Government System. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(3), 61-69.

- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Smart City Master Plan for the Government of Serang Regency. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(3), 1-11.
- Helmold, M., & Samara, W. (2019). *Progress in performance management*. Springer International Publishing.
- Henry, A. (2021). *Understanding strategic management*. Oxford University Press.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2019). *Strategic management: Concepts and cases: Competitiveness and globalization*. Cengage Learning.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Ketchen Jr, D. J., & Craighead, C. W. (2020). Research at the intersection of entrepreneurship, supply chain management, and strategic management: Opportunities highlighted by COVID-19. *Journal of Management*, 46(8), 1330-1341.
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of cleaner production*, 208, 806-815.
- Makadok, R., Burton, R., & Barney, J. (2018). A practical guide for making theory contributions in strategic management. *Strategic Management Journal*, 39(6), 1530-1545.
- Mastur, M. (2023). Pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di Pondok Pesantren. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 63-73.
- Pambreni, Y., Khatibi, A., Azam, S., & Tham, J. J. M. S. L. (2019). The influence of total quality management toward organization performance. *Management Science Letters*, 9(9), 1397-1406.
- Rehman, S. U., Mohamed, R., & Ayoup, H. (2019). The mediating role of organizational capabilities between organizational performance and its determinants. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1-23.
- Roundy, P. T., Harrison, D. A., Khavul, S., Pérez-Nordtvedt, L., & McGee, J. E. (2018). Entrepreneurial alertness as a pathway to strategic decisions and organizational performance. *Strategic Organization*, 16(2), 192-226.
- Samad, S., Alghafis, R., & Al-Zuman, A. (2018). Examining the effects of strategic management and organizational culture on organizational performance. *Management Science Letters*, 8(12), 1363-1374.
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81-87.
- Shani, A. B., & Noumair, D. A. (Eds.). (2021). *Research in organizational change and development*. Emerald Publishing Limited.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). *Pemasaran*

- Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Siegel, D. S., & Leih, S. (2018). Strategic management theory and universities: An overview of the Special Issue. *Strategic Organization*, 16(1), 6-11.
- Simandan, D. (2019). Iterative lagged asymmetric responses in strategic management and long-range planning. *Time & Society*, 28(4), 1363-1381.
- Suriadarma, E., Ramdansyah, A. D., & Damarwulan, L. M. (2023). Mediasi komitmen organisasi pada kompetensi kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga penyuluh. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 97-109.
- Wahyudi, W., Kurniasih, D., Haryadi, D., & Haquei, F. (2022). Strategy To Improve Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3543-3548.