

Strategi Manajemen untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dp3ap2kb Kabupaten Probolinggo

Mokhammad Saiffudin *

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana Malang
e-mail: Mokhammad Saiffudin

*Corresponding Author.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan teknik triangulasi untuk menjamin keabsahan temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dilakukan melalui tiga strategi utama, yaitu penguatan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan, penerapan sistem reward–punishment untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, serta digitalisasi monitoring dan evaluasi guna mendukung efektivitas dan transparansi kerja. Ketiga strategi tersebut terbukti berkontribusi positif terhadap produktivitas dan profesionalisme pegawai, meskipun masih terdapat kendala pada aspek sumber daya manusia dan infrastruktur pendukung. Penelitian ini merekomendasikan penguatan manajemen yang berkelanjutan dan terintegrasi untuk mewujudkan kinerja organisasi publik yang lebih optimal dan berkualitas.

Keywords: Strategi manajemen, kinerja pegawai, manajemen sumber daya manusia, organisasi publik, pelayanan public.

How to Cite: Mokhammad Saiffudin, (2025). Strategi Manajemen untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dp3ap2kb Kabupaten Probolinggo. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 6 (1), 18-24. <https://doi.org/10.21067/mpej.vxix.xxxxx>

Introduction

Organisasi sektor publik dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan akuntabel seiring meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas tata kelola pemerintahan (Prabowo, H., Suwanda, D., & Syafri, W. 2022). Reformasi birokrasi menempatkan kinerja aparatur sipil negara sebagai indikator utama keberhasilan organisasi, karena keberhasilan program pemerintah sangat ditentukan oleh kompetensi, disiplin, serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya (SITI, K. 2024). Dengan demikian, manajemen kinerja tidak lagi dipahami sebatas penilaian administratif, melainkan sebagai proses strategis yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Dalam konteks pemerintahan daerah, peran perangkat daerah menjadi krusial karena bersentuhan langsung dengan pelayanan publik (Soares, E. M. P. 2025). Salah satu instansi yang memiliki mandat strategis adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo, yang bertanggung jawab terhadap isu pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, serta penguatan ketahanan keluarga. Kompleksitas tugas tersebut menuntut kinerja pegawai yang profesional, responsif, dan adaptif terhadap dinamika sosial masyarakat. Kualitas pelayanan pada bidang ini sangat dipengaruhi oleh efektivitas strategi manajemen internal yang diterapkan oleh organisasi.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja organisasi belum sepenuhnya optimal. Beberapa indikator program belum mencapai target yang ditetapkan, produktivitas

kerja masih fluktuatif, serta kedisiplinan dan motivasi sebagian pegawai belum konsisten. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara perencanaan strategis dan implementasi operasional. Keterbatasan sumber daya manusia, dukungan sarana prasarana, serta sistem pengawasan yang belum terintegrasi menjadi faktor yang berpotensi menghambat peningkatan kinerja. Apabila tidak ditangani secara sistematis, permasalahan tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat.

Secara teoritis, peningkatan kinerja organisasi publik dapat dilakukan melalui pendekatan manajemen strategis yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Perspektif Resource-Based View menegaskan bahwa keunggulan organisasi terletak pada pengelolaan kompetensi internal, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan komitmen pegawai (Fatoni, M. H. 2026). Oleh karena itu, strategi seperti pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, penerapan sistem reward and punishment yang adil, penguatan disiplin kerja, serta pemanfaatan teknologi digital menjadi instrumen penting dalam membangun budaya kerja produktif. Strategi manajemen yang terintegrasi diyakini mampu menciptakan sinergi antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan kajian empiris yang mendalam untuk menganalisis bagaimana strategi manajemen dirancang dan diimplementasikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lingkungan DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo, termasuk mengidentifikasi faktor pendukung, hambatan, serta solusi yang relevan. Penelitian ini penting tidak hanya sebagai upaya evaluasi internal organisasi, tetapi juga sebagai kontribusi akademik dalam pengembangan model manajemen kinerja sektor publik. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan profesionalisme aparatur serta perbaikan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan kondisi nyata organisasi. Desain studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi secara komprehensif proses perencanaan, implementasi, serta evaluasi strategi manajemen dalam satu konteks institusi tertentu, sehingga diperoleh gambaran faktual dan kontekstual mengenai praktik manajerial yang dijalankan.

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi ini memiliki peran strategis dalam pelayanan sosial masyarakat sekaligus menghadapi tantangan kinerja organisasi yang memerlukan penguatan manajemen sumber daya manusia. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan kompetensi, jabatan, serta keterlibatan langsung dalam proses manajemen kinerja. Informan terdiri atas unsur pimpinan, kepala bidang, dan kepala subbagian yang memahami kebijakan strategis organisasi. Pemilihan informan ini bertujuan untuk memperoleh data yang mendalam, relevan, dan kredibel terkait strategi manajemen yang diterapkan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dengan informan kunci serta observasi terhadap aktivitas kerja dan proses manajerial di lingkungan organisasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, seperti rencana strategis, laporan kinerja, dokumen evaluasi, absensi pegawai, serta arsip administrasi lainnya yang relevan untuk mendukung analisis penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami kondisi nyata pelaksanaan tugas dan interaksi kerja pegawai. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai strategi manajemen, faktor pendukung, hambatan, serta solusi yang diterapkan organisasi. Dokumentasi dimanfaatkan sebagai pelengkap untuk memverifikasi data lapangan dan meningkatkan validitas temuan penelitian.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan model interaktif yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyederhanakan dan mengelompokkan informasi penting sesuai fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi tematik sehingga memudahkan interpretasi. Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan melalui proses verifikasi berkelanjutan guna memastikan konsistensi dan keabsahan data.

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas temuan, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan serta mencocokkannya dengan data dokumentasi dan hasil observasi. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas data serta meminimalkan bias subjektivitas peneliti, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Results and Discussion

Penguatan Kompetensi dan Kapasitas Pegawai sebagai Fondasi Kinerja

Strategi utama yang diterapkan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai berfokus pada penguatan kompetensi sumber daya manusia sebagai elemen fundamental dalam organisasi (Utama, Z. M., Syahbana, A. F., & Yosie, Y. 2025). Pengembangan kompetensi ini dilakukan melalui berbagai program peningkatan kapasitas, seperti pelatihan teknis yang berkaitan langsung dengan bidang kerja pegawai, kegiatan bimbingan kerja (coaching), pembinaan rutin oleh pimpinan, serta partisipasi pegawai dalam berbagai kegiatan peningkatan kapasitas yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, kementerian terkait, maupun lembaga pelatihan profesional lainnya (Khonsa, Z. A. 2023). Berbagai program tersebut dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional pegawai sehingga mereka mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara lebih efektif dan efisien.

Pengembangan kompetensi pegawai dipandang sebagai investasi strategis jangka panjang bagi organisasi. Hal ini disebabkan karena kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pelaksanaan program kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi teknis dan manajerial yang memadai akan lebih mampu memahami prosedur kerja, mengelola program secara sistematis, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Pahira, S. H., & Rinaldy, R. 2023).

Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang secara konsisten mengikuti pelatihan dan kegiatan peningkatan kapasitas mengalami peningkatan pemahaman yang signifikan terhadap tugas pokok dan fungsi yang mereka emban. Peningkatan ini terlihat terutama dalam aspek administrasi program, penyusunan laporan kinerja yang lebih sistematis dan akuntabel, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang telah memperoleh pelatihan juga menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam memahami regulasi, mengoperasikan sistem administrasi berbasis digital, serta mengelola data dan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan program kerja.

Kondisi tersebut berdampak langsung pada berkurangnya kesalahan prosedural dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebelum adanya program peningkatan kapasitas, beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam memahami alur administrasi dan mekanisme pelaporan yang sesuai dengan

standar yang telah ditetapkan. Namun setelah mengikuti pelatihan, tingkat kesalahan administratif dapat diminimalkan, sehingga proses kerja menjadi lebih tertib dan terstruktur. Selain itu, peningkatan kompetensi juga berkontribusi terhadap meningkatnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan. Pegawai yang memiliki pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja cenderung mampu mengelola waktu secara lebih efektif, sehingga target kerja dapat tercapai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Dalam perspektif manajemen strategis, temuan penelitian ini sejalan dengan pendekatan Resource-Based View (RBV) yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang memiliki nilai penting bagi organisasi. Pendekatan RBV menekankan bahwa organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif apabila memiliki sumber daya yang bernilai (valuable), langka (rare), sulit ditiru (inimitable), dan tidak mudah digantikan (non-substitutable). Dalam konteks organisasi publik, kompetensi pegawai yang unggul menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memperkuat kinerja institusi secara berkelanjutan (Anggitasari, A., & Utami, N. Y. 2026).

Strategi pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan peningkatan kapasitas tidak hanya dipahami sebagai kegiatan administratif rutin yang bersifat formalitas, melainkan sebagai instrumen strategis dalam membangun kapasitas organisasi. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis dapat membantu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan, mampu menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks, serta memiliki kemampuan inovatif dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul di lingkungan kerja (Kamala, J. I., Salsa, S. A., Nurilawati, N., Fachriansyah, R. M. I., & Firman, F. 2025). Kondisi tersebut mengakibatkan adanya kesenjangan kompetensi di antara pegawai, di mana sebagian pegawai memiliki akses yang lebih besar terhadap program peningkatan kapasitas dibandingkan dengan pegawai lainnya. Apabila kondisi ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka dapat berdampak pada ketidakseimbangan kemampuan kerja di dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi perencanaan pelatihan yang lebih terstruktur, sistematis, dan berbasis pada analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis). Dengan pendekatan ini, organisasi dapat mengidentifikasi kompetensi apa saja yang perlu ditingkatkan serta menentukan prioritas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tuntutan pekerjaan.

Selain itu, organisasi juga perlu mengembangkan berbagai alternatif strategi pengembangan kompetensi yang lebih fleksibel, seperti pelatihan berbasis daring (online training), kegiatan berbagi pengetahuan (knowledge sharing), mentoring antarpegawai, serta pembelajaran berbasis pengalaman kerja (experiential learning). Strategi tersebut dapat menjadi solusi dalam mengatasi keterbatasan anggaran sekaligus memastikan bahwa proses peningkatan kapasitas pegawai tetap dapat berjalan secara berkelanjutan. Dengan demikian, penguatan kompetensi dan kapasitas pegawai merupakan fondasi penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Agrameri, A., Yosepha, S. Y., & Cahaya, Y. F. 2025). Melalui pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai, tetapi juga memperkuat kemampuan institusi dalam memberikan pelayanan publik yang profesional, responsif, dan berkualitas kepada masyarakat.

Implementasi Sistem Reward Punishment dan Disiplin Kerja dalam Mendorong Motivasi

Penguatan kompetensi sumber daya manusia, strategi manajemen lain yang menonjol dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah penerapan sistem reward and punishment yang terstruktur dan konsisten. Sistem ini dirancang sebagai mekanisme manajerial untuk menumbuhkan motivasi kerja, meningkatkan kedisiplinan, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Dalam praktiknya, sistem tersebut diwujudkan melalui pemberian penghargaan (reward) bagi pegawai yang menunjukkan kinerja baik, dedikasi tinggi, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penghargaan yang diberikan dapat berbentuk pengakuan formal dari pimpinan, kesempatan mengikuti pelatihan atau pengembangan kapasitas, rekomendasi kenaikan

jabatan, maupun bentuk apresiasi lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai (Utama, Z. M., Syahbana, A. F., & Yosie, Y. 2025).

Di sisi lain, penerapan punishment dilakukan sebagai bentuk pengendalian organisasi untuk menjaga kedisiplinan serta memastikan bahwa seluruh pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku. Bentuk punishment yang diterapkan biasanya berupa teguran lisan, teguran tertulis, pembinaan khusus, hingga sanksi administratif apabila pelanggaran yang dilakukan tergolong serius atau berulang. Penerapan sanksi ini tidak dimaksudkan sebagai bentuk hukuman semata, melainkan sebagai sarana pembinaan agar pegawai dapat memperbaiki perilaku kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya disiplin dalam lingkungan organisasi (Setiawati, A., Nastiti, R., Wahdah, R., & Yulianti, F. 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dalam penelitian ini, diketahui bahwa transparansi dalam proses pemberian penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Pegawai merasa bahwa usaha dan kinerja yang mereka lakukan mendapatkan perhatian serta pengakuan dari pimpinan organisasi. Pengakuan tersebut tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri pegawai, tetapi juga menumbuhkan semangat untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Ketika pegawai menyadari bahwa kinerja yang baik akan mendapatkan apresiasi yang layak, maka mereka cenderung terdorong untuk bekerja lebih optimal dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan.

Dari perspektif teoritis, temuan penelitian ini mendukung konsep motivasi kerja yang menekankan pentingnya keseimbangan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Faktor ekstrinsik, seperti pemberian penghargaan, insentif, maupun pengakuan formal dari organisasi, berfungsi sebagai stimulus eksternal yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu, faktor intrinsik berkaitan dengan dorongan internal yang muncul dari dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam konteks ini, pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan serta gaya kepemimpinan yang suportif dapat memperkuat motivasi intrinsik pegawai, sehingga mereka merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Dengan demikian, implementasi sistem reward–punishment yang didukung oleh mekanisme evaluasi kinerja yang objektif dan transparan dapat menjadi instrumen manajemen yang efektif dalam meningkatkan motivasi, disiplin, serta kinerja pegawai. Apabila sistem ini diterapkan secara konsisten dan berkeadilan, maka organisasi akan mampu membangun budaya kerja yang lebih profesional, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Digitalisasi Monitoring dan Evaluasi sebagai Strategi Efektivitas Organisasi

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan tuntutan reformasi birokrasi yang semakin menekankan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi, instansi mulai mengintegrasikan berbagai sistem digital dalam proses pengelolaan administrasi serta pengawasan kinerja. Implementasi teknologi tersebut diwujudkan melalui penggunaan sistem pelaporan berbasis elektronik, absensi digital yang terintegrasi dengan basis data kepegawaian, serta mekanisme evaluasi kinerja periodik yang terdokumentasi secara sistematis dalam sistem informasi manajemen (Lumbanraja, V., Rustiyana, R., Ibrahim, A. H. H., & Riyanto, A. 2025).

Digitalisasi sistem monitoring dan evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tata kelola organisasi, terutama dalam aspek transparansi dan akurasi data. Melalui sistem digital, berbagai data yang berkaitan dengan aktivitas kerja pegawai dapat direkam dan disimpan secara lebih terstruktur dibandingkan dengan sistem administrasi manual. Setiap aktivitas kerja, mulai dari kehadiran pegawai, penyelesaian tugas, hingga capaian program kerja dapat terdokumentasi dengan baik dalam sistem yang terintegrasi. Dengan demikian, pimpinan organisasi memiliki akses yang lebih mudah untuk memantau

perkembangan kinerja pegawai serta mengevaluasi capaian kerja secara objektif dan berbasis data (Fahlevvi, M. R., Kusuma, K. A. P. I., & Anugerah, M. W. 2025).

Penggunaan sistem digital juga memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan akuntabilitas organisasi. Setiap aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dapat tercatat secara sistematis dalam sistem informasi sehingga menciptakan jejak administrasi (administrative record) yang dapat ditelusuri kapan saja. Dokumentasi digital ini tidak hanya mempermudah proses pengawasan internal, tetapi juga mendukung proses audit atau evaluasi eksternal apabila diperlukan. Dengan adanya sistem dokumentasi yang terintegrasi, organisasi dapat menunjukkan bukti kinerja secara lebih transparan dan akuntabel kepada pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk pemerintah daerah maupun masyarakat (Wahono, H. T. T. 2024).

Dalam konteks manajemen publik modern, pemanfaatan teknologi digital merupakan bagian dari proses transformasi birokrasi menuju sistem tata kelola pemerintahan yang lebih adaptif, efisien, dan responsif terhadap perubahan. Transformasi digital dalam sektor publik tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga untuk memperkuat kualitas pelayanan publik melalui penggunaan teknologi informasi yang lebih inovatif. Integrasi sistem digital dalam proses manajemen organisasi memungkinkan berbagai unit kerja untuk berkoordinasi secara lebih efektif, mempercepat alur komunikasi, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan berbasis data (Mozin, S. Y., Pakaya, R., Anggraini, M., Amanda, N. M., Lestari, D. A., Sampara, M. P., & Lanio, A. H. 2025).

Selain itu, digitalisasi juga dapat membantu mengurangi beban pekerjaan administratif yang bersifat repetitif dan rutin bagi pegawai. Dalam sistem administrasi konvensional, banyak waktu dan energi pegawai yang tersita untuk kegiatan pencatatan data, penyusunan laporan manual, serta proses verifikasi dokumen secara berulang. Dengan adanya sistem digital yang terotomatisasi, sebagian besar pekerjaan administratif tersebut dapat disederhanakan atau bahkan dilakukan secara otomatis oleh sistem. Hal ini memungkinkan pegawai untuk lebih fokus pada pelaksanaan tugas utama yang bersifat substantif, seperti pengembangan program kerja, peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta inovasi dalam pelaksanaan kebijakan organisasi.

Dengan demikian, keberhasilan implementasi strategi manajemen kinerja di lingkungan DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan kebijakan, dukungan kepemimpinan yang kuat, serta komitmen seluruh pegawai dalam mewujudkan budaya kerja yang profesional, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan publik. Apabila ketiga aspek tersebut dapat diintegrasikan secara efektif, maka organisasi akan mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai sekaligus memperkuat peran institusi dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Conclusion

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo dipengaruhi oleh penerapan strategi manajemen yang terintegrasi melalui pengembangan kompetensi, penerapan sistem reward–punishment dan disiplin kerja, serta pemanfaatan digitalisasi monitoring dan evaluasi. Ketiga strategi tersebut terbukti mendorong efektivitas, akuntabilitas, dan produktivitas kerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, meskipun masih terdapat kendala pada aspek sumber daya dan infrastruktur. Oleh karena itu, penguatan manajemen yang berkelanjutan dan adaptif menjadi kunci dalam mewujudkan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.

Acknowledgment (Optional)

Titles for acknowledgments and references are not numbered. This part presents the acknowledgment when it is required. It should not be numbered.

References (should use Mendeley program)

- Agrameri, A., Yosepha, S. Y., & Cahaya, Y. F. (2025). Strategi peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja dengan manajemen pelatihan untuk pengembangan karyawan. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 77-92.
- Anggitasari, A., & Utami, N. Y. (2026). STRATEGI ORGANISASI DALAM MENCAPAI KEUNGGULAN BERSAING BERKELANJUTAN: LITERATURE REVIEW. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 112-121.
- Fahlevvi, M. R., Kusuma, K. A. P. I., & Anugerah, M. W. (2025). Integrasi teknologi digital dalam pengawasan internal inspektorat daerah Kabupaten Gianyar. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6(2), 236-249.
- Fatoni, M. H. (2026). Strategi Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan melalui Pendekatan Resource-Based View (RBV) dalam Manajemen Bisnis Syariah. *EDULOGIA: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 1(2).
- Kamala, J. I., Salsa, S. A., Nurilawati, N., Fachriansyah, R. M. I., & Firman, F. (2025). Integrasi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kapasitas Organisasi. *EDU Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 8(1), 22-32
- Khonsa, Z. A. (2023). Program Pengembangan Kompetensi Karyawan Melalui Coaching dan Mentoring Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan: Kasus pada Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Lumbanraja, V., Rustiyana, R., Ibrahim, A. H. H., & Riyanto, A. (2025). Reformasi Birokrasi dan Inovasi Pelayanan Publik di Indonesia: Konsep, Perkembangan, Prinsip dan Peran. Star Digital Publishing.
- Mozin, S. Y., Pakaya, R., Anggraini, M., Amanda, N. M., Lestari, D. A., Sampara, M. P., & Lanio, A. H. (2025). Kelembagaan pemerintahan di era smart governance: Strategi reformasi menuju pelayanan publik berbasis teknologi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(11), 7218-7227.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810-817.
- Prabowo, H., Suwanda, D., & Syafri, W. (2022). Inovasi pelayanan pada organisasi publik.
- Setiari, A., Nastiti, R., Wahdah, R., & Yulianti, F. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dosen Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada STIKES Suaka Insan Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 348-360.
- SITI, K. (2024). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik (Studi Di Kecamatan Tanjung Bintang Lampung Selatan) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Soares, E. M. P. (2025). Etika Pemerintahan Daerah Jalan Menuju Pelayanan Publik Yang Berkeadaban. CV. Intelektual Manifes Media.
- Utama, Z. M., Syahbana, A. F., & Yosie, Y. (2025). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah: Studi Literatur. *Jurnal Pijar*, 3(3), 344-360.
- Wahono, H. T. T. (2024). Peran Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Transparansi Dan Akuntabilitas. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya*, 30(5), 97-110.