



RESTRUKTURISASI ORGANISASI SEBAGAI STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH KOTA MEDAN

Wan Dian Safina¹, Nur Amin Lase², Al Amin Lubis³

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan

² Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan

EMAIL: 1: wandiansafina@umnaw.ac.id ;
nuraminlase1gmail@gmail.com ; aminlubisal8@gmail.com

Tanggal diterima:
15 April 2026

Tanggal Publikasi:
15 Mei 2026

Volume: 10

Nomor : 1

Bulan : Mei

DOI

<https://doi.org/10.32696/ajpkm.v%09i%01.6764>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis restrukturisasi organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja pada Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan. Kajian ini dilatarbelakangi oleh tuntutan reformasi birokrasi dan penguatan sistem inovasi daerah yang mendorong perubahan struktur serta fungsi kelembagaan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik untuk memahami secara mendalam proses dan dinamika restrukturisasi dalam organisasi publik. Data diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur, observasi nonpartisipatif, dan studi dokumentasi terhadap pejabat struktural, pejabat fungsional, serta staf administrasi di lingkungan BRIDA Kota Medan. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi dipahami sebagai upaya penataan ulang peran, fungsi, dan mekanisme koordinasi yang mampu meningkatkan kejelasan tugas serta efektivitas kerja.

Kata Kunci: Restrukturisasi Organisasi, Kinerja Organisasi, Inovasi Sektor Publik, Kapasitas Organisasi, BRIDA Kota Medan.

ABSTRACT

This study aims to analyze organizational restructuring as a strategy for improving performance at the Regional Research and Innovation Agency (BRIDA) of Medan City. The study is motivated by the demands of bureaucratic reform and the strengthening of regional innovation systems, which encourage changes in organizational structures and institutional functions. A qualitative approach with an intrinsic case study design was employed to gain an in-depth understanding of the restructuring process and dynamics within a public sector organization. Data were collected through semi-structured interviews, non-participant observations, and documentation studies involving structural officials, functional officials, and administrative staff within BRIDA Medan. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman interactive model, consisting of data condensation, data display, and conclusion drawing and verification. The findings reveal that organizational restructuring is perceived as an effort to reorganize roles, functions, and coordination mechanisms, leading to greater task clarity and work effectiveness.

Keywords: Organizational Restructuring, Organizational Performance, Public Sector Innovation, Organizational Capacity, Regional Research and Innovation Agency (BRIDA).

1. PENDAHULUAN

Transformasi kelembagaan di sektor publik menjadi agenda strategis di berbagai negara dalam satu dekade terakhir, terutama sebagai respons terhadap tuntutan tata kelola yang adaptif, transparan, dan berbasis kinerja. Gelombang reformasi administrasi publik yang dipicu oleh digitalisasi, desentralisasi, dan tekanan akuntabilitas mendorong organisasi pemerintah untuk melakukan restrukturisasi sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan responsivitas layanan (Vandersmissen & George, 2024). Studi internasional menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi tidak lagi sekadar penataan ulang bagan kelembagaan, melainkan proses transformasi yang menyentuh sistem pengukuran kinerja, budaya kerja, serta pola relasi antarunit (Castelo & Gomes, 2024). Dalam konteks ini, restrukturisasi dipandang sebagai strategi manajerial yang berkaitan erat dengan peningkatan kapasitas organisasi dan pencapaian kinerja publik yang berkelanjutan (Saputra et al., 2024).

Di Indonesia, agenda reformasi birokrasi dan penguatan sistem inovasi daerah turut mendorong pembentukan dan penataan ulang Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) sebagai implikasi dari kebijakan integrasi riset nasional. Transformasi kelembagaan ini menuntut pemerintah daerah untuk menyesuaikan struktur, fungsi, serta mekanisme koordinasi lintas perangkat daerah agar selaras dengan mandat riset dan inovasi berbasis kebutuhan lokal. Namun, berbagai laporan dan temuan empiris menunjukkan bahwa restrukturisasi di sektor publik kerap menghadapi resistensi internal, tumpang tindih kewenangan, serta ketidakjelasan peran yang berdampak pada belum optimalnya kinerja organisasi (Sokolic et al., 2024). Penelitian kualitatif di lembaga publik Indonesia juga mengindikasikan bahwa perubahan struktural tanpa penguatan aspek budaya organisasi dan kepemimpinan strategis berpotensi menimbulkan disfungsi koordinasi dan penurunan motivasi pegawai (Pradana, 2025)

Secara teoretis, restrukturisasi organisasi dalam perspektif manajemen publik tidak dapat dilepaskan dari kerangka perubahan organisasi (*organizational change*) dan teori kapasitas institusional. Restrukturisasi yang efektif mensyaratkan keselarasan antara desain struktur, sistem kinerja, dan praktik kepemimpinan (Demircioglu, 2024). Studi tentang bentuk organisasi hibrida dalam transformasi digital sektor publik menekankan pentingnya penataan ulang relasi formal dan informal untuk menghasilkan kinerja yang adaptif (Faro et

al., 2022). Selain itu, penelitian mengenai adopsi inovasi dan teknologi di sektor publik menunjukkan bahwa perubahan struktur harus diiringi integrasi proses dan pembelajaran organisasi agar berdampak nyata pada kualitas layanan (Selten & Klievink, 2024). Dengan demikian, restrukturisasi bukan hanya persoalan teknis-administratif, tetapi proses sosial yang sarat makna dan pengalaman aktor di dalamnya.

Meskipun literatur mengenai reformasi dan kinerja sektor publik berkembang pesat pada periode 2020–2025, sebagian besar penelitian masih berfokus pada evaluasi kuantitatif kinerja, pengaruh kepemimpinan, atau dampak digitalisasi secara umum (Vandersmissen & George, 2024). Kajian yang secara mendalam menggali pengalaman, persepsi, dan dinamika internal aktor organisasi dalam proses restrukturisasi khususnya pada lembaga riset dan inovasi daerah masih relatif terbatas. Padahal, pendekatan kualitatif memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kebijakan restrukturisasi dimaknai, dinegosiasikan, dan diimplementasikan dalam praktik sehari-hari (Castelo & Gomes, 2024). Kekosongan inilah yang menunjukkan adanya celah penelitian (*literature gap*) terkait makna dan proses restrukturisasi organisasi di lingkungan BRIDA sebagai institusi strategis penggerak inovasi daerah.

Dalam konteks Kota Medan, restrukturisasi Badan Riset dan Inovasi Daerah menjadi isu penting mengingat posisi kota ini sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan pendidikan di Sumatera Utara. Optimalisasi peran BRIDA tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara internal, tetapi juga pada kualitas kebijakan berbasis riset, penguatan ekosistem inovasi lokal, serta peningkatan daya saing daerah. Secara sosial dan kultural, keberhasilan restrukturisasi turut memengaruhi pola kolaborasi antara pemerintah, akademisi, dan sektor swasta dalam kerangka *triple helix innovation*. Oleh karena itu, memahami proses restrukturisasi sebagai pengalaman kolektif dan praktik sosial menjadi krusial untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja yang kontekstual dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam proses restrukturisasi organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan. Fokus kajian diarahkan pada (1) dinamika perubahan struktur dan pembagian fungsi, (2) pengalaman serta persepsi aparatur terhadap proses restrukturisasi, dan (3) implikasinya terhadap kinerja organisasi. Secara teoretis, penelitian ini

berkontribusi pada pengembangan kajian perubahan organisasi sektor publik dengan menekankan dimensi makna dan praktik sosial dalam restrukturisasi. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan menjadi rujukan bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan penataan kelembagaan yang lebih adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada kinerja.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik, yang dipilih karena fokus penelitian terletak pada pemahaman mendalam terhadap proses restrukturisasi organisasi dalam konteks spesifik Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan. Studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi dinamika perubahan organisasi secara kontekstual, holistik, dan berbasis pada pengalaman aktor yang terlibat langsung (Rashid et al., 2022). Pendekatan ini relevan dengan tujuan penelitian yang tidak hanya ingin mengetahui hasil restrukturisasi, tetapi juga memahami proses, makna, dan interaksi sosial yang menyertainya. Dalam kerangka penelitian kualitatif kontemporer, studi kasus dipandang efektif untuk menganalisis fenomena organisasi sektor publik yang kompleks dan dipengaruhi oleh faktor struktural, kultural, serta kebijakan (Harrison et al., 2020).

Penelitian dilaksanakan di Kantor BRIDA Kota Medan selama periode Januari–April 2026. Subjek penelitian terdiri atas pejabat struktural, pejabat fungsional peneliti/perencana, serta staf administratif yang terlibat langsung dalam proses restrukturisasi organisasi. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria: (1) memiliki masa kerja minimal dua tahun, (2) terlibat dalam proses perencanaan atau implementasi restrukturisasi, dan (3) memahami perubahan struktur dan mekanisme kerja organisasi. Apabila diperlukan informasi tambahan yang bersifat spesifik, teknik snowball sampling digunakan untuk mengidentifikasi informan kunci lainnya yang direkomendasikan oleh partisipan awal (Campbell et al., 2020). Jumlah informan ditentukan berdasarkan prinsip *data saturation*, yaitu ketika informasi yang diperoleh telah menunjukkan pola yang berulang dan tidak ditemukan tema baru yang signifikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk

menggali persepsi, pengalaman, serta interpretasi informan terhadap proses restrukturisasi dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Panduan wawancara disusun berdasarkan kerangka teori perubahan organisasi dan kapasitas institusional. Observasi dilakukan untuk memahami interaksi kerja, pola koordinasi antarunit, serta implementasi struktur baru dalam praktik sehari-hari. Dokumentasi meliputi analisis dokumen resmi seperti peraturan wali kota, struktur organisasi terbaru, laporan kinerja, dan notulen rapat. Penggunaan berbagai teknik ini bertujuan untuk membangun triangulasi metode, sehingga meningkatkan kedalaman dan kredibilitas data (Nowell et al., 2021).

Validitas dan keabsahan data dijaga melalui beberapa strategi. Pertama, triangulasi sumber dan metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara antar-informan serta mencocokkannya dengan dokumen resmi dan hasil observasi. Kedua, member checking dilakukan dengan mengembalikan ringkasan hasil wawancara kepada informan untuk memastikan akurasi interpretasi peneliti. Ketiga, peneliti menyusun audit trail berupa catatan proses penelitian, mulai dari perencanaan, pengumpulan data, hingga analisis, guna menjamin transparansi dan keterlacakan prosedur penelitian (Stahl & King, 2020). Pendekatan ini sesuai dengan standar rigor dalam penelitian kualitatif sektor publik yang menekankan kredibilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas temuan.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña, yang meliputi tahap kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (Miles et al., 2020). Proses analisis diawali dengan transkripsi wawancara, kemudian dilakukan *open coding* untuk mengidentifikasi tema awal, dilanjutkan dengan pengelompokan kode menjadi kategori yang merepresentasikan dimensi restrukturisasi, dinamika perubahan, dan implikasi terhadap kinerja organisasi. Penyajian data dilakukan dalam bentuk matriks tematik dan narasi analitis untuk memudahkan penarikan pola hubungan antar kategori. Proses analisis berlangsung secara siklikal dan reflektif hingga diperoleh pemahaman komprehensif mengenai makna restrukturisasi sebagai strategi peningkatan kinerja di BRIDA Kota Medan.

3. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 46 partisipan yang terdiri dari pejabat struktural (15,2%), pejabat fungsional (39,1%), dan staf administratif (45,7%) Komposisi ini menunjukkan bahwa temuan merepresentasikan berbagai level organisasi, sehingga perspektif mengenai restrukturisasi tidak hanya berasal dari pengambil kebijakan, tetapi juga pelaksana teknis dan administratif. Dari sisi masa kerja, mayoritas partisipan telah bekerja lebih dari enam tahun (71,7%), yang menunjukkan bahwa mereka memiliki pengalaman sebelum dan sesudah restrukturisasi. Hal ini penting karena memungkinkan perbandingan pengalaman lintas periode perubahan organisasi.

Tabel 1

Karakteristik Partisipan Penelitian

Karakteristik Partisipan	Persentase (%)
Pejabat Struktural	15,2
Pejabat Fungsional	39,1
Staf Administratif	45,7
Masa Kerja > 6 Tahun	71,7

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2026).

Tabel 2

Hasil Analisis Restrukturisasi Organisasi di BRIDA Kota Medan

No	Variabel	Mean	Kategori
1	Restrukturisasi Organisasi	4,06	Baik
2	Kapasitas Organisasi	4,01	Baik
3	Budaya dan Inovasi	3,92	Baik
4	Kinerja Organisasi	4,14	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2026)

1 Restrukturisasi sebagai Penataan Ulang Peran dan Koordinasi

Tema pertama yang muncul dari analisis adalah bahwa restrukturisasi dimaknai sebagai upaya memperjelas pembagian tugas dan memperbaiki koordinasi lintas bidang. Secara deskriptif, variabel restrukturisasi organisasi memperoleh nilai mean 4,06 (kategori baik), yang menunjukkan persepsi positif terhadap perubahan struktur. Dalam wawancara, seorang pejabat struktural menyatakan: “Setelah struktur baru ditetapkan, alur koordinasi lebih jelas. Kami tidak lagi tumpang tindih dalam pelaksanaan program riset.”

2 Penguatan Kapasitas dan Budaya Inovasi

Tema kedua menunjukkan bahwa restrukturisasi berdampak pada penguatan kapasitas organisasi. Variabel kapasitas organisasi memiliki mean 4,01 (baik), sedangkan budaya dan inovasi 3,92 (baik). Data ini menunjukkan adanya peningkatan kompetensi dan semangat kolaboratif, meskipun budaya inovasi masih memerlukan penguatan. Seorang pejabat fungsional menyatakan: “Sekarang kami lebih terdorong membuat kajian berbasis kebutuhan daerah, bukan hanya rutinitas administratif.”

3 Implikasi terhadap Kinerja Organisasi

Tema ketiga berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi. Variabel kinerja organisasi memperoleh mean tertinggi sebesar 4,14 (sangat baik). Mayoritas responden memberikan skor 4 dan 5 (66,2%), menunjukkan persepsi bahwa restrukturisasi berkontribusi terhadap efektivitas kerja. Seorang kepala bidang menyampaikan: “Program riset sekarang lebih terarah dan selaras dengan RPJMD. Output kami lebih terukur.”

Tabel 3
Ringkasan Temuan Utama Penelitian

Tema	Temuan Utama	Implikasi
-------------	---------------------	------------------

Restrukturisasi Organisasi	Kejelasan peran dan koordinasi meningkat	Efektivitas kerja meningkat
Kapasitas Organisasi	Kompetensi SDM dan kolaborasi meningkat	Program kerja lebih terarah
Budaya Inovasi	Forum koordinasi dan inovasi semakin aktif	Mendorong inovasi berbasis kebutuhan daerah
Kinerja Organisasi	Program riset lebih selaras dengan RPJMD	Output organisasi lebih terukur
Tantangan	Adaptasi pegawai terhadap perubahan	Memerlukan pelatihan dan komunikasi perubahan

Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2026).

Temuan penelitian ini memperkuat teori perubahan organisasi yang menyatakan bahwa restrukturisasi efektif apabila mampu memperjelas struktur dan sistem koordinasi (Castelo & Gomes, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan peran menjadi faktor utama yang meningkatkan persepsi kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan (Demircioglu, 2024) bahwa inovasi sektor publik memerlukan dukungan struktural yang jelas agar organisasi mampu beradaptasi terhadap tuntutan eksternal.

Selain itu, hasil penelitian mendukung temuan (Saputra et al., 2024) yang menyatakan bahwa kapasitas organisasi berperan sebagai mediator antara perubahan struktural dan kinerja. Dalam konteks BRIDA Kota Medan, restrukturisasi tidak hanya memengaruhi struktur formal, tetapi juga mendorong peningkatan kapasitas SDM dan kolaborasi internal. Namun, berbeda dengan temuan (Haug et al., 2024) yang menekankan dominasi faktor digitalisasi, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dan pengalaman kerja aparatur lebih dominan dalam menentukan keberhasilan restrukturisasi di tingkat daerah.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang restrukturisasi organisasi sektor publik dengan menekankan dimensi pengalaman aktor dan dinamika adaptasi budaya kerja. Jika sebagian penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada indikator kuantitatif kinerja, studi ini menunjukkan pentingnya memahami makna perubahan dari perspektif pelaksana. Dengan demikian, restrukturisasi tidak dapat dipahami semata-mata sebagai

kebijakan struktural, melainkan sebagai proses sosial yang membentuk ulang pola interaksi dan identitas organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa pemerintah daerah perlu memastikan adanya komunikasi perubahan yang intensif, pelatihan adaptasi struktur baru, serta penguatan budaya inovasi pasca-restrukturisasi. Tanpa dukungan tersebut, potensi peningkatan kinerja dapat terhambat oleh resistensi atau kebiasaan kerja lama. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dilakukan studi longitudinal guna melihat dampak jangka panjang restrukturisasi terhadap kinerja berbasis outcome, serta kajian komparatif antar daerah untuk memperluas generalisasi temuan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa restrukturisasi organisasi pada Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan berperan sebagai strategi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Temuan menunjukkan bahwa restrukturisasi tidak hanya dimaknai sebagai perubahan formal dalam struktur kelembagaan, tetapi sebagai proses penataan ulang peran, penguatan koordinasi, serta penyesuaian budaya kerja. Kejelasan pembagian tugas dan alur koordinasi menjadi faktor kunci yang mendorong efektivitas pelaksanaan program riset dan inovasi daerah. Selain itu, restrukturisasi turut berkontribusi terhadap penguatan kapasitas organisasi dan peningkatan orientasi kinerja yang lebih terukur dan selaras dengan perencanaan pembangunan daerah.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat perspektif *organizational change theory* dan *institutional capacity theory* yang menempatkan restrukturisasi sebagai proses sosial yang memengaruhi struktur, kapasitas sumber daya manusia, dan budaya organisasi secara simultan. Studi ini menegaskan bahwa keberhasilan restrukturisasi di sektor publik tidak hanya ditentukan oleh desain struktur formal, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola transisi, membangun komitmen aparatur, dan menumbuhkan budaya inovatif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur mengenai perubahan organisasi sektor publik dengan menekankan pentingnya dimensi makna dan pengalaman aktor dalam implementasi kebijakan kelembagaan.

Dari sisi praktis dan kebijakan, hasil penelitian ini mengimplikasikan perlunya pendekatan yang komprehensif dalam pelaksanaan restrukturisasi organisasi pemerintah daerah. Pemerintah tidak hanya perlu menetapkan struktur baru, tetapi juga memastikan adanya komunikasi perubahan yang efektif, pelatihan adaptasi tugas dan fungsi, serta penguatan budaya kolaboratif. Kebijakan restrukturisasi hendaknya dirancang secara partisipatif dan berkelanjutan agar mampu menghasilkan dampak jangka panjang terhadap kinerja berbasis output dan outcome.

Sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, diperlukan kajian longitudinal untuk mengevaluasi dampak restrukturisasi dalam jangka waktu yang lebih panjang, khususnya terhadap capaian inovasi daerah dan kualitas kebijakan berbasis riset. Selain itu, studi komparatif antar-BRIDA di berbagai daerah dapat memperkaya pemahaman mengenai variasi implementasi restrukturisasi dalam konteks sosial dan administratif yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan menjadi pijakan awal dalam memperdalam kajian mengenai restrukturisasi organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja sektor publik berbasis riset dan inovasi daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: Complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Castelo, S. L., & Gomes, C. F. (2024). The role of performance measurement and management systems in changing public organizations: An exploratory study. *Public Money & Management*. <https://doi.org/10.1080/09540962.2023.2204400>
- Demircioglu, M. A. (2024). Public sector innovation: Sources, benefits, and leadership. *International Public Management Journal*. <https://doi.org/10.1080/10967494.2023.2276481>
- Faro, B., Abedin, B., & Cetindamar, D. (2022). Hybrid organizational forms in public sector's digital transformation: A technology enactment approach. *Journal of Enterprise Information Management*, 35(6), 1742–1763.
- Harrison, H., Birks, M., Franklin, R., & Mills, J. (2020). Case study research: Foundations and methodological orientations. *Forum: Qualitative Social Research*, 21(1).
- Haug, N., Dan, S., & Mergel, I. (2024). Digitally-induced change in the public sector: A systematic review and research agenda. *Public Management Review*. <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2234917>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4 ed.). Sage Publications.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2021). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 1–13.

- <https://doi.org/10.1177/16094069211009028>
- Pradana, I. (2025). Critical drivers in public sector innovation: Governance and service insights from Yogyakarta and Kupang. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*.
- Rashid, Y., Rashid, A., Warraich, M. A., Sabir, S. S., & Waseem, A. (2022). Case study method: A step-by-step guide for business researchers. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 1–13. <https://doi.org/10.1177/16094069221085252>
- Saputra, N., Putera, R. E., Zetra, A., & Azwar. (2024). Capacity building for organizational performance: A systematic review, conceptual framework, and future research directions. *Cogent Business & Management*. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2434966>
- Selten, F., & Klievink, B. (2024). Organizing public sector AI adoption: Navigating between separation and integration. *Government Information Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2023.101858>
- Sokolic, D., Croitoru, G., Florea, N. V., & Robescu, V. O. (2024). The effect of leadership styles on employee motivation and organizational performance in public sector organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*.
- Stahl, N. A., & King, J. R. (2020). Expanding approaches for research: Understanding and using trustworthiness in qualitative research. *Journal of Developmental Education*, 44(1), 26–28.
- Vandersmissen, L., & George, B. (2024). Strategic planning in public organizations: Reviewing 35 years of research. *International Public Management Journal*. <https://doi.org/10.1080/10967494.2023.2271901>