

## **Literature Review: Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian Pemerintahan**

**Ic Indra Purnamanudin<sup>1</sup>, Retno Indrarini<sup>2</sup>Munawaroh<sup>3</sup>**

Universitas Bina Bangsa, Serang

### **Abstrak**

Manajemen strategis memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian pemerintahan. Dalam konteks ini, manajemen strategis membantu pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen strategis dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian pemerintahan, dengan mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang dihadapi, serta mengkaji peran inovasi dan transformasi digital dalam memodernisasi sistem pelayanan kepegawaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategis yang tepat dapat membantu mengatasi berbagai tantangan birokrasi, keterbatasan sumber daya, dan ekspektasi masyarakat. Selain itu, inovasi digital seperti penggunaan sistem informasi berbasis cloud dan platform e-government memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi pelayanan kepegawaian. Transformasi digital ini juga berperan dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan online yang fleksibel dan berbasis data. Kesimpulannya, penerapan manajemen strategis yang didukung oleh inovasi digital merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian di pemerintahan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

**Kata kunci :** Manajemen Strategi, Pelayanan, Pemerintahan

### **Abstract**

*Strategic management plays a crucial role in enhancing public service in government employee management. In this context, strategic management helps the government formulate effective policies in human resource (HR) management to improve the quality of public services. This study aims to analyze the role of strategic management in improving government employee services, by identifying the challenges and barriers faced, as well as examining the role of innovation and digital transformation in modernizing the employee service system. The research findings show that the proper application of strategic management can help overcome various bureaucratic challenges, resource limitations, and public expectations. Furthermore, digital innovations such as the use of cloud-based information systems and e-government platforms have a significant impact on improving the efficiency and transparency of employee services. This digital transformation also contributes to employee competency development through flexible, data-driven online training. In conclusion, the application of strategic*

*management supported by digital innovation is a crucial step in improving the quality of employee services in government, which will ultimately contribute to enhancing the overall quality of public services.*

**Keywords:** *Strategic Management, Service, Government*

Copyright (c) 2025 Ic Indra Purnamanudin

✉Corresponding author :

Email Address : icindrapurnamanudin@gmail.com, retno.indrarini@gmail.com,

Madinahalmunawaroh01@gmail.com

## PENDAHULUAN

Manajemen strategi memainkan peran penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepegawaian dalam pemerintahan. Pelayanan kepegawaian yang optimal bukan hanya menjadi tulang punggung keberhasilan operasional birokrasi, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan pemerintahan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, manajemen strategi bertujuan untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kebijakan serta program kepegawaian yang selaras dengan visi, misi, dan kebutuhan organisasi pemerintahan (Fu & Wang, 2024).

Peningkatan pelayanan kepegawaian dalam pemerintahan menghadapi berbagai tantangan, seperti kompleksitas struktur birokrasi, perubahan regulasi, keterbatasan sumber daya, dan kebutuhan untuk merespons dinamika sosial-ekonomi yang terus berkembang. Manajemen strategi menjadi alat penting untuk mengatasi tantangan ini dengan merumuskan pendekatan yang adaptif, berbasis data, dan berorientasi pada hasil. Pendekatan ini membantu organisasi pemerintahan meningkatkan produktivitas, akuntabilitas, dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia (Munawaroh et al., 2021).

Selain itu, perkembangan teknologi digital membawa peluang baru dalam manajemen strategi untuk pelayanan kepegawaian pemerintahan. Teknologi dapat digunakan untuk mengotomatisasi proses administrasi, meningkatkan kualitas komunikasi, dan memperkuat pengambilan keputusan berbasis data. Integrasi teknologi ke dalam pelayanan kepegawaian juga membantu pemerintah menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif, inovatif, dan efisien. Dengan demikian, adopsi strategi yang berbasis digital menjadi salah satu prioritas utama dalam pengelolaan kepegawaian modern (Priebe & Herberg, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen strategi dalam pelayanan kepegawaian pemerintahan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan kompetensi, dan manajemen perubahan. Namun, terdapat kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana strategi-strategi ini diterapkan secara praktis dalam berbagai konteks pemerintahan, terutama dalam menghadapi tantangan spesifik seperti perubahan regulasi, desentralisasi, dan keterbatasan anggaran (Kılıç et al., 2024).

Kajian literatur ini bertujuan untuk menganalisis konsep, teori, dan praktik terbaik dalam manajemen strategi yang relevan dengan pelayanan kepegawaian pemerintahan. Dengan memahami hubungan antara teori dan aplikasi di lapangan, kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan pendekatan strategis yang inovatif dan efektif. Selain itu, hasil kajian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pengambil kebijakan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kualitas

pelayanan kepegawaian pemerintahan secara berkelanjutan (Pihlajamaa & Valovirta, 2024).

## **METODE**

Kajian literatur ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis untuk mengeksplorasi dan menganalisis konsep, teori, dan praktik terbaik dalam manajemen strategi yang relevan dengan peningkatan pelayanan kepegawaian pemerintahan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyusun pemahaman yang komprehensif mengenai isu-isu utama, tren, dan tantangan dalam konteks yang diteliti.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Strategi**

Secara teoritis, manajemen strategis merupakan proses sistematis dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan yang bertujuan untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Proses ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal, pengembangan visi dan misi, serta perumusan strategi untuk memanfaatkan peluang dan menghadapi ancaman. Menurut teori klasik seperti SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dan Five Forces Model dari Michael Porter, organisasi harus mengadopsi pendekatan yang adaptif dan responsif terhadap dinamika pasar serta perubahan lingkungan bisnis untuk tetap kompetitif (Masucci et al., 2024).

Dalam konteks organisasi publik, manajemen strategis memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan publik. Teori yang relevan, seperti Balanced Scorecard, menunjukkan bahwa organisasi harus memperhatikan keseimbangan antara perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran organisasi. Di sektor pemerintahan, penerapan manajemen strategis sering dikaitkan dengan perencanaan kebijakan, pengelolaan sumber daya, serta peningkatan kualitas layanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Hal ini mencakup pengambilan keputusan strategis berdasarkan data, evaluasi kinerja, dan inovasi kebijakan (Jeannerat & Lavanchy, 2024).

Dalam kerangka teori kontemporer, seperti Dynamic Capabilities Framework, manajemen strategis tidak hanya fokus pada formulasi strategi, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi sumber daya serta kompetensi sesuai dengan kebutuhan lingkungan yang terus berubah. Pendekatan ini menekankan pentingnya fleksibilitas, inovasi, dan pengambilan keputusan berbasis data untuk mencapai keunggulan kompetitif, baik di sektor swasta maupun public (Julsrud & Aasen, 2024).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, Manajemen strategis merupakan pendekatan integral yang bertujuan untuk memastikan organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, memanfaatkan peluang, dan mengelola tantangan dengan efektif. Secara teori, proses manajemen strategis melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi yang didasarkan pada analisis lingkungan internal dan eksternal. Dalam konteks organisasi publik, penerapan manajemen strategis sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Dengan mengintegrasikan teori-teori klasik seperti SWOT dan Balanced Scorecard dengan pendekatan kontemporer seperti

Dynamic Capabilities Framework, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih fleksibel dan inovatif untuk menghadapi tantangan masa depan.

### **Pelayanan Publik**

Pelayanan publik merupakan aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam rangka menciptakan kesejahteraan dan keadilan sosial. Secara konseptual, pelayanan publik mencakup berbagai sektor, seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan administrasi kependudukan. Menurut teori administrasi publik, pelayanan publik berfokus pada efektivitas, efisiensi, dan keadilan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Pelayanan ini berperan penting sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dalam memastikan hak-hak dasar masyarakat terpenuhi secara merata (Abbas et al., 2020).

Pelayanan publik memiliki ciri-ciri utama, yaitu bersifat non-komersial, berorientasi pada kepuasan masyarakat, serta melibatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaannya. Prinsip-prinsip pelayanan publik, seperti partisipasi, responsivitas, dan keadilan, menjadi landasan dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan pelayanan yang efektif. Dalam praktiknya, pelayanan publik yang berkualitas dapat diukur melalui indikator-indikator seperti waktu layanan, aksesibilitas, kompetensi penyedia layanan, dan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diterima. Peningkatan kualitas pelayanan publik sering kali memerlukan inovasi, pemanfaatan teknologi, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia (Soewarno & Tjahjadi, 2020).

Meskipun memiliki peran yang sangat penting, pelayanan publik sering menghadapi tantangan seperti birokrasi yang lamban, keterbatasan anggaran, serta kurangnya kapasitas teknologi dan sumber daya manusia. Untuk mengatasi hal ini, berbagai inovasi telah dikembangkan, seperti e-government, digitalisasi layanan, dan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Dengan demikian, keberhasilan pelayanan publik sangat bergantung pada kemampuan pemerintah untuk mengadaptasi perubahan lingkungan, merespons kebutuhan masyarakat, dan memanfaatkan teknologi secara optimal (Azeem et al., 2021).

## **PEMBAHASAN**

### **Peran manajemen strategis dalam kepegawaian pemerintah**

Manajemen strategis memiliki peran penting dalam pengelolaan kepegawaian pemerintah, khususnya dalam memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) dapat dikelola secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manajemen strategis membantu pemerintah merumuskan kebijakan yang berorientasi pada pencapaian kinerja optimal, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga penilaian kinerja. Proses ini melibatkan perumusan visi, misi, dan strategi yang sejalan dengan kebutuhan masyarakat serta perubahan lingkungan eksternal, seperti dinamika regulasi atau perkembangan teknologi (Célia & Marie-Benoît, 2023).

Selain itu, manajemen strategis memungkinkan pemerintah untuk mengantisipasi tantangan dalam pengelolaan kepegawaian, seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan peningkatan tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas. Dengan pendekatan strategis, pemerintah dapat mengadopsi langkah-

langkah inovatif, seperti penerapan sistem informasi kepegawaian, untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan SDM. Peran manajemen strategis di sini juga mencakup analisis risiko serta pengembangan strategi mitigasi yang efektif untuk mengelola hambatan yang muncul (Afzal & Panagiotopoulos, 2024).

Manajemen strategis juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung pengembangan SDM yang kompeten dan profesional. Dengan merancang program pelatihan dan pengembangan yang relevan, pemerintah dapat meningkatkan kapasitas pegawai untuk menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks. Selain itu, pendekatan strategis dalam manajemen SDM memungkinkan pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, dan mendorong kolaborasi lintas departemen. Hal ini penting untuk meningkatkan produktivitas serta memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi (Graham et al., 2024).

Lebih jauh lagi, penerapan manajemen strategis dalam kepegawaian pemerintah dapat mendorong transformasi digital yang berdampak pada peningkatan kualitas layanan publik. Penggunaan teknologi, seperti sistem kepegawaian berbasis cloud dan aplikasi monitoring kinerja, mempermudah proses administrasi dan meningkatkan akurasi data. Dengan pendekatan ini, pemerintah dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat, responsif, dan akuntabel kepada masyarakat. Transformasi ini juga mendukung terciptanya birokrasi yang modern, efisien, dan adaptif terhadap perkembangan zaman (Senadheera et al., 2024).

Manajemen strategis berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan kepegawaian pemerintah. Dengan pendekatan ini, pemerintah dapat merancang kebijakan SDM yang proaktif dan inovatif, mengelola tantangan secara strategis, serta membangun budaya kerja yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Selain itu, manajemen strategis juga menjadi kunci dalam mendorong transformasi digital, sehingga pelayanan publik dapat lebih responsif dan berkualitas. Dengan demikian, penerapan manajemen strategis yang efektif akan memperkuat pengelolaan kepegawaian pemerintah untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional (Boz & Cay, 2024).

### **Tantangan dan hambatan dalam peningkatan pelayanan kepegawaian**

Peningkatan pelayanan kepegawaian di lingkungan pemerintahan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang bersifat struktural dan operasional. Salah satu tantangan utama adalah kompleksitas birokrasi yang dapat menghambat proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan. Struktur organisasi yang hierarkis sering kali memperlambat respons terhadap perubahan kebutuhan masyarakat atau pegawai itu sendiri. Selain itu, tumpang tindih regulasi dan kurangnya sinkronisasi antarinstansi juga menjadi hambatan dalam menciptakan pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien (Alghamdi et al., 2024).

Tantangan lainnya adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran, teknologi, maupun kapasitas sumber daya manusia. Banyak instansi pemerintah yang masih menghadapi kendala dalam mengalokasikan anggaran yang cukup untuk mendukung program-program peningkatan pelayanan kepegawaian. Selain itu, minimnya adopsi teknologi modern dalam proses kepegawaian, seperti sistem informasi berbasis digital, juga menjadi penghambat utama dalam mempercepat proses administratif dan pengelolaan data pegawai. Keterbatasan ini diperparah oleh

kurangnya pelatihan yang memadai bagi pegawai untuk mengadaptasi perkembangan teknologi dan metode kerja baru (Compagnucci & Spigarelli, 2024). Selain faktor internal, tantangan eksternal seperti meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan juga menambah tekanan pada pemerintah. Masyarakat saat ini menginginkan layanan yang transparan, cepat, dan responsif, sementara kapasitas birokrasi sering kali belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan tersebut. Resistensi terhadap perubahan, baik dari pihak manajemen maupun pegawai, juga menjadi hambatan yang signifikan. Banyak pegawai yang merasa nyaman dengan cara kerja konvensional sehingga menolak inovasi atau transformasi digital yang diperlukan untuk meningkatkan pelayanan (Compagnucci & Spigarelli, 2024).

Tantangan dan hambatan dalam peningkatan pelayanan kepegawaian mencakup berbagai aspek, mulai dari kompleksitas birokrasi, keterbatasan sumber daya, hingga ekspektasi masyarakat yang terus meningkat. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan upaya strategis, seperti penyederhanaan proses birokrasi, optimalisasi teknologi, serta pengembangan kompetensi pegawai. Dengan mengatasi tantangan tersebut, pelayanan kepegawaian dapat lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap kebutuhan zaman, sehingga mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan (Doucet et al., 2024).

### **Inovasi dan transformasi digital dalam pelayanan kepegawaian**

Inovasi dan transformasi digital telah menjadi kebutuhan yang mendesak dalam pelayanan kepegawaian, terutama di era yang serba cepat dan berbasis teknologi. Transformasi digital memungkinkan pengelolaan data kepegawaian menjadi lebih efisien melalui adopsi sistem informasi berbasis cloud, e-office, atau aplikasi kepegawaian yang terintegrasi. Sistem ini mampu mempermudah proses administratif, seperti penggajian, pengelolaan absensi, pengembangan karir, dan monitoring kinerja pegawai secara real-time. Dengan demikian, pemerintah dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi pelayanan kepegawaian, sekaligus mengurangi potensi kesalahan manusia dalam pengelolaan data (Oztaskin et al., 2024).

Selain efisiensi, inovasi digital juga mendorong transparansi dalam pelayanan kepegawaian. Implementasi teknologi seperti e-governance memastikan setiap proses administratif dapat diakses dan diawasi dengan mudah, baik oleh pegawai maupun masyarakat. Hal ini menciptakan kepercayaan karena pegawai dapat melihat langsung status pengajuan, evaluasi, dan pengembangan mereka. Dengan teknologi digital, pelayanan menjadi lebih inklusif, memungkinkan pegawai di berbagai wilayah untuk mendapatkan akses yang sama terhadap pelayanan kepegawaian tanpa harus mengunjungi kantor pusat (Abuzanjali & Bashir, 2024).

Lebih jauh lagi, inovasi digital membuka peluang untuk pengembangan kapasitas pegawai melalui e-learning dan platform pelatihan online. Pegawai dapat mengikuti pelatihan berbasis teknologi yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi mereka tanpa terganggu oleh keterbatasan waktu dan tempat. Selain itu, pemerintah dapat menggunakan data analitik untuk memetakan kebutuhan pelatihan yang spesifik bagi setiap pegawai, sehingga program pengembangan SDM menjadi lebih tepat sasaran. Dengan transformasi digital yang terencana, pemerintah dapat menciptakan lingkungan kerja yang modern dan mendukung inovasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai (Afzal & Panagiotopoulos, 2024).

Inovasi dan transformasi digital memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian. Melalui adopsi teknologi, proses administratif dapat menjadi lebih efisien, transparan, dan inklusif. Selain itu, teknologi juga memungkinkan pengembangan kapasitas pegawai melalui pelatihan online yang lebih fleksibel dan berbasis data. Dengan mengintegrasikan teknologi secara strategis, pelayanan kepegawaian dapat bertransformasi menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan zaman, mendukung pengelolaan SDM yang lebih efektif, dan memperkuat kualitas pelayanan publik secara keseluruhan (Graham et al., 2024).

## **SIMPULAN**

Manajemen strategis, tantangan dalam pelayanan kepegawaian, serta inovasi dan transformasi digital memiliki keterkaitan yang erat dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian di lingkungan pemerintahan. Penerapan manajemen strategis yang efektif dapat membantu pemerintah merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan masyarakat. Dengan pendekatan yang terencana, manajemen strategis juga berperan dalam merumuskan solusi untuk menghadapi tantangan seperti birokrasi yang kompleks, keterbatasan anggaran, serta ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi terhadap pelayanan publik.

Tantangan dan hambatan dalam pelayanan kepegawaian yang dihadapi, baik internal maupun eksternal, membutuhkan penanganan yang bijak agar pelayanan dapat terus berkembang dan memenuhi standar yang diinginkan. Inovasi digital menjadi jawaban atas tantangan tersebut, memberikan efisiensi dalam proses administratif, transparansi dalam layanan, serta kemudahan dalam pengelolaan data pegawai. Teknologi digital juga membuka peluang besar untuk meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan berbasis teknologi, yang berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja pegawai pemerintah.

Dengan demikian, penerapan manajemen strategis yang didukung oleh inovasi dan transformasi digital merupakan kunci utama dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian. Melalui pendekatan ini, pemerintah dapat menciptakan pelayanan yang lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM dan teknologi digital perlu menjadi prioritas dalam upaya mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan modern.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Selama dalam penyusunan literatur review ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, dan motivasi yang kuat, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada dosen pembimbing yang selalu mendukung penulis sampai dengan menerbitkan artikel ini.

## **Referensi :**

- Abbas, J., Zhang, Q., Hussain, I., Akram, S., Afaq, A., & Shad, M. A. (2020). Sustainable innovation in small medium enterprises: The impact of knowledge management on organizational innovation through a mediation analysis by using SEM approach. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062407>
- Abuzanjali, A., & Bashir, H. (2024). Service innovation challenges in UAE government entities: Identification and examination of the impact of organizational size and

- excellence model implementation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3), 100364. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100364>
- Afzal, M., & Panagiotopoulos, P. (2024). Coping with digital transformation in frontline public services: A study of user adaptation in policing. *Government Information Quarterly*, 41(4), 101977. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2024.101977>
- Alghamdi, M. M., Shash, A., Alshaibani, A., & Mazher, K. M. (2024). Assessment of dispute causes in government building maintenance projects through adjusted importance rating and risk mapping. *Results in Engineering*, 24(November), 103551. <https://doi.org/10.1016/j.rineng.2024.103551>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(January), 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Boz, Y., & Cay, T. (2024). How smart and sustainable are the cities in Turkiye? - National policies and the enthusiasm level of the local governments. *Heliyon*, 10(4), e26002. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26002>
- Célia, C., & Marie-Benoît, M. (2023). Knowledge and network resources in innovation system: How production contracts support strategic system building. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 47(June 2022). <https://doi.org/10.1016/j.eist.2023.100712>
- Compagnucci, L., & Spigarelli, F. (2024). Improving knowledge transfer and innovation services: A roadmap for Knowledge Transfer Offices. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(4), 100577. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100577>
- Doucet, T. C., Duinker, P. N., Zurba, M., Steenberg, J. W. N., & Charles, J. D. (2024). Perspectives of successes and challenges in collaborations between non-governmental organization and local government on urban forest management. *Urban Forestry and Urban Greening*, 93, 128220. <https://doi.org/10.1016/j.ufug.2024.128220>
- Fu, J. S., & Wang, R. (2024). Multiple pathways to organizational legitimacy: Information visibility, organizational listening, and cross-sector partnerships. *Public Relations Review*, 50(4), 102484. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2024.102484>
- Graham, H. R., Kitutu, F. E., Kamuntu, Y., Kunihiro, B., Engol, S., Miller, J., Zisanhi, A., Kemigisha, D., Kabunga, L. N., Olaro, C., Ajilong, H., Ssenkooba, F., & Lam, F. (2024). Improving effective coverage of medical-oxygen services for neonates and children in health facilities in Uganda: a before-after intervention study. *The Lancet Global Health*, 12(9), e1506–e1516. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(24\)00268-7](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(24)00268-7)
- Jeannerat, H., & Lavanchy, P. (2024). Transformative social innovation in, of and by the city: Beyond mission-driven policy rationales. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 52, 100890. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2024.100890>
- Julsrud, T. E., & Aasen, M. (2024). “Robots taking over the world... fantastic!” Understanding social representations, familiarity and visions of experiments with autonomous public transportation. *Energy Research and Social Science*, 115(March), 103646. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2024.103646>
- Kilkış, Ş., Ulpiani, G., & Vettors, N. (2024). Visions for climate neutrality and opportunities for co-learning in European cities. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 195(February). <https://doi.org/10.1016/j.rser.2024.114315>

- Masucci, M., Camerani, R., Corrocher, N., & Scarlata, M. (2024). How do accelerators emerge and develop in entrepreneurial universities? *Technovation*, 136(April 2023). <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2024.103053>
- Munawaroh, M., Santoso, B., Gumilang, R. R., Hidayatullah, D., Hermawan, A., Marhanah, S., Gunawan, A., Sunarsi, D., & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership and Organization Culture on Business Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 455–0463. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0455>
- Oztaskin, H. S., Iyit, N., & Alkan, O. (2024). Citizen attitudes towards e-government services during the COVID-19 pandemic: A case in Türkiye. *Heliyon*, 10(15), e35041. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e35041>
- Pihlajamaa, M., & Valovirta, V. (2024). The potential of innovation contests in articulating demand for system-level transformation: The case of the Helsinki Energy Challenge. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 53(August 2023), 100916. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2024.100916>
- Priebe, M., & Herberg, J. (2024). Regioning mission-oriented innovation policy: The articulation of directionality between federal and regional arenas in the German High-Tech Strategy. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 52, 100899. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2024.100899>
- Senadheera, S., Yigitcanlar, T., Desouza, K. C., Li, R. Y. M., Corchado, J., Mehmood, R., Mossberger, K., & Cheong, P. H. (2024). Metaverse as local government communication platform: A systematic review through the lens of publicness theory. *Cities*, 155(July), 105461. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2024.105461>
- Soewarno, N., & Tjahjadi, B. (2020). Measures that matter: an empirical investigation of intellectual capital and financial performance of banking firms in Indonesia. *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 1085–1106. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2019-0225>