

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Zona Integritas Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Balai Geoteknik Terowongan Dan Struktur Bina Marga

Faza Deizia Wardana¹, Ratna Komala Putri²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia faza.wardana@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia ratnakomalaputri@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) merupakan agenda strategis dalam reformasi birokrasi yang menekankan peningkatan tata kelola, akuntabilitas, serta kualitas pelayanan publik. Balai Geoteknik Terowongan dan Struktur Bina Marga memiliki peran sentral dalam mendukung agenda tersebut melalui penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk memahami bagaimana pengelolaan SDM dapat mendorong perubahan budaya kerja, meningkatkan profesionalisme aparatur, serta memperkuat komitmen organisasi dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, responsif, dan berintegritas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan SDM dalam pembangunan ZI di Balai Geoteknik, serta mengidentifikasi faktor yang mendukung maupun menghambat implementasinya. Dengan menggunakan kerangka Absorptive Capacity Theory (ACT) yang mencakup dimensi akuisisi, asimilasi, transformasi, dan eksploitasi, penelitian mengevaluasi kemampuan organisasi dalam memperoleh, menginternalisasi, dan menerapkan pengetahuan baru. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kasus dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap enam informan internal dan eksternal, yang dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi SDM telah mencakup upaya pengembangan kompetensi, penanaman nilai integritas, dan penerapan sistem kerja digital. Namun, tantangan muncul terkait keterbatasan sumber daya dan penyelarasan persepsi nilai integritas. Penelitian merekomendasikan penguatan pelatihan berbasis kompetensi, sistem evaluasi kinerja objektif, serta koordinasi lintas pokja untuk memastikan keberlanjutan pembangunan ZI.

Kata Kunci: Pengelolaan SDM, Zona Integritas, *Absorptive Capacity Theory*, Reformasi Birokrasi, WBBM

I. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) memegang peranan kunci dalam keberhasilan organisasi publik mewujudkan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Di Balai Geoteknik Terowongan dan Struktur (BGTS) Bina Marga, keberhasilan pencapaian ZI tidak hanya bergantung pada sistem kerja yang memadai, tetapi juga pada kompetensi, motivasi, dan integritas pegawai. Reformasi birokrasi menuntut pengelolaan SDM yang efektif untuk membangun kemampuan teknis sekaligus soft skills aparatur, sehingga nilai-nilai integritas dan akuntabilitas dapat terinternalisasi secara konsisten dalam budaya kerja organisasi.

Permasalahan utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya kesenjangan pemahaman pegawai terhadap prinsip-prinsip Zona Integritas. Berdasarkan hasil kuesioner awal, tingkat pemahaman pegawai BGTS hanya mencapai 78,59 dari target minimal 100, yang berdampak langsung pada keterlambatan pencapaian predikat WBBM. Kondisi ini menurunkan kepercayaan publik dan menghambat efektivitas reformasi birokrasi di lingkungan BGTS. Hasil evaluasi kinerja menunjukkan bahwa BGTS dinyatakan “tidak memenuhi” karena capaian kinerja utamanya belum mencapai 100%. Fakta tersebut menegaskan pentingnya peran strategis *Human Resources Department (HRD)* dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang mampu memastikan setiap pegawai memahami serta menerapkan nilai-nilai integritas secara nyata dalam pelaksanaan tugas.

Pembangunan ZI pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang bersih, transparan, dan akuntabel melalui penguatan sistem pengawasan, peningkatan kualitas layanan, dan internalisasi etika pelayanan publik (Cahyono & Suardana, 2021). Namun, dalam praktiknya, banyak instansi pemerintah termasuk unit pelaksana teknis masih menghadapi kendala berupa komitmen pimpinan yang belum konsisten, rendahnya integrasi perencanaan dan evaluasi, serta keterbatasan kapasitas SDM dalam memahami indikator pembangunan ZI (Setiawan & Wulansari, 2023). Akibatnya, pelaksanaan ZI kerap bersifat administratif dan lebih berfokus pada pemenuhan dokumen daripada hasil nyata dalam peningkatan tata kelola dan pelayanan publik.

BGTS Bina Marga perlu memperkuat strategi pengelolaan SDM berbasis pengetahuan agar reformasi birokrasi dapat berjalan berkelanjutan dan tidak sekadar memenuhi aspek formalitas. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *Absorptive Capacity Theory (ACT)* sebagai kerangka analisis untuk memahami sejauh mana organisasi mampu memperoleh, mengasimilasi, mentransformasi, dan mengeksplorasi pengetahuan baru dalam mendukung pembangunan ZI. Pendekatan ini relevan untuk menilai bagaimana strategi SDM dapat meningkatkan kompetensi, komitmen, dan integritas aparatur dalam mendukung pencapaian WBBM di lingkungan BGTS.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori *Absorptive Capacity* yang dikembangkan oleh Cohen dan Levinthal (1990) menjelaskan kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi, mengasimilasi, mentransformasikan, dan mengeksplorasi pengetahuan eksternal menjadi inovasi. Dalam konteks birokrasi publik, teori ini menjadi dasar dalam memahami sejauh mana lembaga pemerintah dapat menyerap nilai-nilai integritas dan inovasi pelayanan publik (Hussain et al., 2022).

Manajemen SDM juga berperan penting dalam mewujudkan Zona Integritas. Pengelolaan SDM yang baik mencakup rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, serta sistem evaluasi berbasis kinerja yang transparan (Pamungkas, 2025). Strategi ini terbukti mampu meningkatkan profesionalisme dan integritas aparatur publik yang menjadi fondasi keberhasilan reformasi birokrasi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, karena berfokus pada analisis mendalam terhadap strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam pembangunan Zona Integritas (ZI) di Balai Geoteknik Terowongan dan Struktur (BGTS) Bina Marga. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara kontekstual proses, tantangan, serta faktor-faktor yang memengaruhi implementasi strategi SDM dalam upaya mewujudkan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan enam informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu individu yang dianggap paling memahami proses pembangunan ZI di BGTS. Informan internal meliputi Kepala Balai Geoteknik Terowongan dan Struktur, Ketua Tim Pembangunan Zona Integritas, dan Ketua Pokja Penataan Tatalaksana. Selain itu, informan eksternal terdiri atas konsumen uji atau mitra kerja BGTS yang memiliki pengalaman langsung berinteraksi dengan sistem pelayanan dan tata kelola organisasi. Data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung seperti laporan pembangunan ZI, evaluasi kinerja, dan pedoman reformasi birokrasi.

Software NVivo digunakan untuk melakukan proses coding tematik, analisis hubungan antar-konsep, dan pembuatan Project Map yang menggambarkan keterkaitan antara tema, subtema, serta dimensi *Absorptive Capacity Theory (ACT)*, yaitu akuisisi, asimilasi, transformasi, dan eksploitasi. Melalui fitur query dan visualization tools dalam *NVivo*, peneliti dapat mengidentifikasi tema dominan dan pola hubungan antarvariabel yang memperkuat validitas hasil temuan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Balai Geoteknik Terowongan dan Struktur (BGTS) telah diarahkan pada upaya peningkatan kompetensi, internalisasi nilai integritas, dan penerapan sistem kerja berbasis digital. Berdasarkan analisis tematik yang dilakukan menggunakan perangkat lunak *NVivo*, diperoleh empat tema utama yang menggambarkan penerapan *Absorptive Capacity Theory (ACT)* dalam konteks pembangunan Zona Integritas (ZI), yaitu akuisisi, asimilasi, transformasi, dan eksploitasi.

Melalui proses pengkodean data hasil wawancara, *NVivo* menghasilkan *Project Map* yang menunjukkan keterkaitan antar-konsep utama penelitian. Peta ini menggambarkan hubungan langsung antara strategi pengelolaan SDM dan pencapaian dimensi *ACT*. Misalnya, pada dimensi akuisisi, node yang paling dominan adalah pelatihan kompetensi teknis, coaching internal, dan pengembangan individu berbasis kebutuhan unit kerja. Dimensi asimilasi terhubung dengan aktivitas sharing knowledge dan mentoring, yang memperkuat proses pembelajaran kolektif organisasi.

Dimensi transformasi muncul dari penguatan budaya integritas, sistem kerja digital, dan inovasi pelayanan publik. Adapun eksploitasi berhubungan dengan penerapan hasil pelatihan dalam kinerja sehari-hari, evaluasi berbasis hasil, serta mekanisme reward and punishment yang transparan. Secara visual, Project Map menempatkan “Manajemen SDM” sebagai node pusat yang terhubung dengan empat dimensi *ACT* serta outcome utama berupa peningkatan kinerja organisasi dan budaya integritas.

Dari hasil coding frequency, node dengan frekuensi tertinggi adalah pengembangan kompetensi (23 referensi), nilai integritas (18 referensi), dan transformasi digital (15 referensi). Hal ini menegaskan bahwa fokus utama strategi ZI di BGTS terletak pada pembentukan SDM yang kompeten dan berintegritas. Selain itu, analisis word frequency query menunjukkan kata kunci yang paling sering muncul adalah “kinerja,”

“integritas,” dan “pelatihan,” yang memperkuat temuan bahwa keberhasilan pembangunan ZI bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini menemukan tantangan dalam implementasi, seperti keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten, belum meratanya pemahaman nilai integritas, serta resistensi terhadap perubahan sistem digital. Tantangan ini menunjukkan bahwa *meskipun absorptive capacity* organisasi sudah terbentuk, proses transformasi menuju WBBM masih memerlukan penguatan berkelanjutan terutama dalam hal integrasi lintas pokja dan pembinaan berbasis kompetensi.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Balai Geoteknik Terowongan dan Struktur (BGTS) Bina Marga berperan krusial dalam mendorong keberhasilan pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Melalui penerapan kerangka *Absorptive Capacity Theory (ACT)*, penelitian ini menemukan bahwa dimensi akuisisi dan asimilasi telah mendukung peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan berbasis kompetensi, coaching, serta kegiatan knowledge sharing. Sementara itu, dimensi transformasi dan eksploitasi berperan dalam membentuk budaya integritas, penerapan sistem kerja berbasis digital, serta penguatan mekanisme evaluasi kinerja yang transparan dan akuntabel. Temuan dari analisis *NVivo* menunjukkan bahwa tema dominan seperti pengembangan kompetensi, nilai integritas, dan transformasi digital memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan profesionalisme serta kinerja organisasi.

Penelitian ini mengidentifikasi sejumlah tantangan, antara lain keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten, kesenjangan pemahaman terhadap nilai-nilai integritas, serta belum optimalnya koordinasi lintas pokja. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan penguatan kebijakan pelatihan berbasis kompetensi yang berkelanjutan, penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berbasis hasil (*performance-based*), serta peningkatan kolaborasi lintas unit dalam perencanaan dan pelaksanaan program ZI. Dengan strategi pengelolaan SDM yang adaptif, partisipatif, dan terintegrasi, diharapkan BGTS mampu mewujudkan birokrasi yang bersih, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas serta berkelanjutan.

REFERENSI

- Adagbabiri, M. M., M., A. M., Okolie, U. C., & Чакс, O. V. (2020). Human Resource Management Practices and Organizational Performance: An Empirical Study of Oil and Gas Industry in Nigeria. *RUDN Journal of Public Administration*, 7(1), 53–69. <https://doi.org/10.22363/2312-8313-2020-7-1-53-69>
- Adiperdana, A. (2015). REVOLUSI PELAYANAN PUBLIK Pelayanan Publik Berbasis Hati Dan Teknologi Informasi. *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Kelas Dunia*, 5(V), 177–189.
- Al-Farizi, S. H., & Nuswardani, N. (2023). Urgensi Integrasi Zona Integritas dan Pelayanan Publik. *INICIO LEGIS*, 4(1), 49–61. <https://doi.org/10.21107/il.v4i1.19928>
- Aprilla, S. P. (2024). Efektivitas Program Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi (Wbk) Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (Wbbm) Sebagai Katalis Peningkatan Akuntabilitas Dan Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Bea Cukai Yogyakarta. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 16641–16648. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.38071>
- Azzunaika, R. G., Nugroho, K. S., & Yulianti, R. (2023). Pembangunan Zona Integritas Dalam Mewujudkan Kualitas Pelayanan Publik di Polres Cilegon. *JDKP Jurnal Desentralisasi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 13–25. <https://doi.org/10.30656/jdkp.v4i2.6577>
- Biahimo, J., Mustapa Wantu, S., Aneta, Y., & Sulila, I. (2025). Transformasi Zona Integritas Menuju Birokrasi Bebas Korupsi : Tinjauan Kebijakan dan Strategi Implementasi di Pemerintah Provinsi Gorontalo. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 5(1), 14. <https://doi.org/10.53697/iso.v5i1.2288>
- Cahyono, D. A., & Suardana, I. B. R. (2021). STRATEGI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 574–589. <https://doi.org/10.24843/eeb.2021.v10.i07.p01>
- Cappellari, G., Sausen, J. O., Ferreira, G. C., & Rossetto, C. R. (2023). Configuração organizacional e o desenvolvimento da capacidade absorptiva: relações e influências. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 22(1), e22807–e22807. <https://doi.org/10.5585/2023.22807>
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128. <https://doi.org/10.2307/2393553>
- Dewi, R. P., Pramudiana, I. D., Widyawati, W., & Patria, D. (2025). Analysis of the Role of Regional Government in Optimizing the School Operational Assistance Program (BOSP) Policy in Surabaya as a Strategy for Improving Education Quality. *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 13(1), 134–148. <https://doi.org/10.24269/dpp.v13i1.10613>

- Empiris, S., Konstruksi, J., Kecil, S., Banten, M., Sanusi, F., & Ganika, G. (2021). STRATEGI MENINGKATKAN ABSORPTIVE CAPACITY PERUSAHAAN. 11(1), 97–111.
- Expósito-Langa, M., Molina-Morales, F. X., & Capó-Vicedo, J. (2011). New Product Development and Absorptive Capacity in Industrial Districts: A Multidimensional Approach. *Regional Studies*, 45(3), 319–331. <https://doi.org/10.1080/00343400903241535>
- Fiegenbaum, H. (2024). Complementing Carbon Credits from Forest-Related Activities with Biodiversity Insurance and Resilience Value. *ArXiv*. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2411.08452>
- Frenz, M., & Ietto-Gillies, G. (2025). Indicators of absorptive capacity. Conceptual framework and estimates for 25 countries and 24 UK sectors. *Structural Change and Economic Dynamics*, 72, 482–494. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.strueco.2024.11.003>
- Gohl, C. (2024). Reimagining Business Ethics as Ethos-Driven Practice: A Deweyan Perspective. *Journal of Human Values*, 30(1), 75–90. <https://doi.org/10.1177/09716858231223680>
- Hussain, N., Bhatti, W. A., Khan, S. A., Arslan, A., & Tarba, S. Y. (2022). Firm absorptive capacity: multidimensionality, drivers and contextual conditions. *Journal of Knowledge Management*, 26(10), 2718–2742. <https://doi.org/10.1108/jkm-07-2021-0552>
- Indrayanti, I., Ulfia, N., & Hidayat, T. (2025). From bureaucracy to innovation: How authentic leadership and empowerment drive change in Indonesian State-Owned Enterprises. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 11(3), 100584. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100584>
- Jufri, J., Widodo, S., & Pareke, F. J. (2023). Human Resources Management System At Police Resort Bengkulu Utara. *The Manager Review*, 5(1), 19–48. <https://doi.org/10.33369/tmr.v5i1.29596>
- Juliarso, A. (2019). Analisis Implementasi E-Government Dalam Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 19–28.
- Jumas, D. Y., Ariani, V., & Asrini, A. (2021). Effectiveness of Competency-Based Training for construction Labor in West Sumatra. *Jurnal Rekayasa Sipil (JRS-Unand)*, 17(1), 52–63. <https://doi.org/10.25077/jrs.17.1.52-63.2021>
- Kinasih, W. S. K. W. S., & Sujianto, S. (2022). Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Di Kantor Imigrasi Kelas I Tpi (Tempat Pemeriksaan Imigrasi) Pekanbaru. *PUBLIKA Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 104–120. [https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8\(1\).9308](https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8(1).9308)
- Krisnawati, N. D., & Wicaksana Prakasa, S. U. (2025). Audit Sosial Dalam Pencegahan Korupsi PBJ pada Sektor Kontruksi di Indonesia. *Indonesian Journal of Criminal Law and Criminology (IJCLC)*, 6(2), 91–107. <https://doi.org/10.18196/ijclc.v6i2.25425>
- Lahiang, M. H., Kalangi, L., & Lambey, L. (2018). Analisis Kendala-kendala yang dihadapi Satuan Pengawasan Internal dalam membangun Zona Integritas di RSUP Prof. Dr. R. D Kandou Manado. *JURNAL Riset AKUNTANSI DAN AUDITING “GOODWILL,”* 9(1). <https://doi.org/10.35800/jjs.v9i1.19151>
- Lewandowska, M. S. (2015). Capturing Absorptive Capacity: Concepts, Determinants, Measurement Modes and Role in Open Innovation. *International Journal of Management and Economics*, 45(1), 32–56. <https://doi.org/10.1515/ijme-2015-0015>
- Liao, H., Liu, Y., & Li, P. (2023). Information systems adoption and knowledge performance: An absorptive capacity perspective. *Frontiers in Psychology*, 13(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1062780>
- Madan, R., & Ashok, M. (2023). AI adoption and diffusion in public administration: A systematic literature review and future research agenda. *Government Information Quarterly*, 40(1), 101774. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101774>
- Mardawani, M., & Relita, D. T. (2019). Strategi Perintah Daerah Kabuoaten Sintang dalam Mewujudkan Visi Pemerintahan dan Good Governance. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 4(1), 109–116. <https://doi.org/10.17977/um019v4i1p109-116>
- Mate-Sanchez-Val, M., & Martinez-Victoria, Mc. (2025). Does your neighbor’s absorptive capacity matter? The effect of the local dimension on firms’ absorptive capacity and business failure. *Journal of Business Research*, 189, 115168. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115168>
- McAdam, Rodney, Miller, Kristel, McMacken, Nora, & Davies, John. (2010). The Development of Absorptive Capacity-Based Innovation in a Construction SME. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 11(3), 231–244. <https://doi.org/10.5367/000000010792217308>
- McLean, S., Rath, D., Lethlean, S., Hornsby, M., Gallagher, J., Anderson, D., & Salmon, P. M. (2021). With Crisis Comes Opportunity: Redesigning Performance Departments of Elite Sports Clubs for Life After a Global Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11, 588959. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.588959>
- Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233–248. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941>
- Nadiyya, A., & Rini, H. P. (2023). The Role of Employment Satisfaction Mediation on The Effect of Reward on Employee Performance. *International Journal of Multidisciplinary Applied Business and Education Research*, 4(11), 3800–3807. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.11.01>

- Ncube, T. R., Sishi, K. K., & Skinner, J. P. (2025). The impact of artificial intelligence on human resource management practices: An investigation. *SA Journal of Human Resource Management*, 23(0), 11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2960>
- Normajatun, N., Fibriyana, F., & Hamdie, A. N. (2022). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS DI KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA BANJARMASIN. *AS-SIYASAH Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 7(2), 89–99. <https://doi.org/10.31602/as.v7i2.6222>
- Pamungkas, P. (2025). Etika Administrasi dalam Membangun Integritas Publik. *Civic Education Perspective Journal*, 5(1), 42–52. <https://doi.org/10.22437/cepj.v5i1.41723>
- Paramita, N. P. I., & Prabawati, N. P. A. (2025). Efektivitas Program Zona Integritas Agar Terciptanya WBK (Wilayah Bebas Korupsi) dan Wbbm (Wilayah Birokrasi Bersih Melayani) Dalam Menunjang Birokrasi Kejaksanaan yang Bersih Melayani (Studi Kasus Kejaksanaan Tinggi Bali). *Socio-Political Communication and Policy Review*, 2(3), 1–8. <https://doi.org/10.61292/shkr.253>
- Prasetyo, I. (2024). Building Customer Satisfaction and Loyalty By Increasing Service Innovation and Service Quality On Iot Control Center Customers. 5(7), 536–553. <https://doi.org/10.47153/jbmr.v5i7.993>
- Prihatini, E. N., Agile, P., & Zi, I. (2025). Telaah Respons Lingkungan Sosial Kampus Terhadap Agile Governance dan Zona Integritas Di Perguruan Tinggi An Examination of The Response of The Campus Social Environment to Agile Governance and Integrity Zones In Universities Abstrak.
- Putri, C. K., & Haptari, V. D. (2025). Pengaruh Zona Integritas-Wilayah Bebas Korupsi (ZI-WBK) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di KPP Pratama Lahat Sumatera. 8(1).
- Romadhona, A. F., Wahyunings, R., & Telkom, U. (2019). KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK bjb CABANG TAMANSARI. 12(1), 24–30.
- Rusliandy, R. (2024). DAMPAK KEBIJAKAN TRANSPARANSI TERHADAP INTEGRITAS PEJABAT PUBLIK DI PEMERINTAHAN DAERAH. *Jurnal EL-RIYASAH*, 15(2), 89–105. <https://doi.org/10.24014/jel.v15i2.33995>
- Saputra, D., Lampung, U. I. N. R. I., & Mubasit, M. (2024). Indonesian Diplomatic Strategy Management in Addressing the South China Sea Issues. *International Journal of Current Science Research and Review*, 07(06). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v7-i6-60>
- Saputro, S. H., Sarjito, A., & Duarte, E. P. (2025). Merevitalisasi Spirit Pengabdian: Strategi Komunikasi Bela Negara bagi Aparatur Sipil Negara di Tengah Apatisme Birokrasi. *KREATIF Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 5(3), 321–332. <https://doi.org/10.55606/kreatif.v5i3.8155>
- Setiawan, S. N., & Wulansari, P. (2023). Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Budiman Maju Megah Farmasi (Bumame) Bandung. 5, 627–631. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i2.570>
- Susanto, S., & Darmasetiawan, N. K. (2020). DESIGNING A PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM FOR MANAGEMENT CONSULTANT OFFICE “D.” Dinasti International Journal of Digital Business Management, 1(3), 361–374. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i3.240>
- Van Hoang, D., Hien, N. T., Van Thang, H., Phuong, P. N. T., & Duong, T. T.-T. (2025). Digital Capabilities and Sustainable Competitive Advantages: The Case of Emerging Market Manufacturing SMEs. *SAGE Open*, 15(2), 21582440251329970. <https://doi.org/10.1177/21582440251329970>
- Zygouris, F., & Papadopoulou, S. (2022). The Added Value of Knowledge Management in the Operation of Public Organizations. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 10(08), 3797–3806. <https://doi.org/10.18535/ijrm/v10i8.em07>