

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai untuk Mewujudkan Kinerja Inovatif di Lingkungan Pemerintah

¹Renny Anggraeni, ²Berkah Rosadi, ³M. Yusuf Alhadihaq

^{1,2}Prodi Administrasi Publik, Universitas Bandung

³IKIP Siliwangi Bandung

Korespondensi : renny.anggraeni@stiabandung.ac.id

Abstrak

Wewjudkan kinerja inovatif menjadi tantangan institusi. Oleh karena itu diperlukan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya sesuai dengan konteks. Tujuan penelitian adalah memperoleh penjelasan mengenai perubahan kinerja inovatoif para pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung berdasarkan budaya organisasi dan kompetensi. Metode penelitian menggunakan pendekatan expalanatory survei terhadap 127 ASN yang diambil secara acak tanpa memperhatikan jabatan. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS25. Hasil penelitian menunjukan bahwa orientasi budaya pada hasil, inovasi maupun risiko mendorong para pegawai untuk lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Perubahan pada kinerja inovatif dapat diprediksi melalui perubahan pada orientasi budaya dan kompetensi individu. Implikasi teoritis yaitu mendukung teori budaya organisasi, kompetensi yang mengatakan pengaruh kedua variabel pada kinerja. Implikasi praktis yaitu pengembangan budaya dan kompetensi pegawai sebagai panduan untuk mengoptimalkan praktik manajemen kinerja yang lebih efektif di sektor publik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, kinerja inovatif, Pemerintah Daerah

Abstract

Making innovative performance a reality is an institutional challenge. Therefore, it is necessary to understand the factors that influence it according to the context. The aim of the research is to obtain an explanation regarding changes in the innovative performance of employees at the Bandung Regency Transportation Service based on organizational culture and competency. The research method uses an explanatory survey approach to 127 ASNs taken randomly without paying attention to position. Data analysis uses multiple regression with the help of SPSS25. The research results show that a cultural orientation towards results, innovation and risk encourages employees to be more competent in carrying out their duties. Changes in innovative performance can be predicted through changes in cultural orientation and individual competencies. The theoretical implication is that it supports the theory of organizational culture, competence which states the influence of both variables on performance. The practical implication is the development of employee culture and competency as a guide to optimizing more effective performance management practices in the public sector.

Keyword: Organizational Culture, Competence, innovative performance, Regional Government

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja aparatur sipil negara sangat penting dalam konteks semangat reformasi birokrasi yang bertujuan untuk mencapai keberlanjutan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Meier dkk (2021) menjelaskan Reformasi birokrasi di seluruh dunia berupaya untuk meningkatkan kualitas tata kelola. Umar dkk, (2019) menegaskan Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk memperbaiki sistem penyelenggaraan pemerintahan, khususnya aspek kelembagaan, manajemen, dan sumber daya manusia aparatur.

Dalam konteks ini, kinerja aparatur sipil negara yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan serta mewujudkan keberlanjutan. Hal ini dikemukakan oleh Wicaksono & Pranoto, (2021). Hadi, & Wahab, (2021) maupun Fitriana, H., & Kusnanto, H. (2020). Turner, dkk (2022) mengemukakan tantangan bagi upaya mewujudkan kinerja di instansi pemerintah. Kinerja aparatur sipil negara terkait dengan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini dikemukakan Kasuger dkk (2021) bahwa, tantangan utama yang sebenarnya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi, dalam hal ini adalah organisasi pemerintah. Salah satu instansi pemerintah yang menghadapi tugas cukup berat adalah instansi yang terkait transportasi seperti dinas perhubungan kabupaten Bandung. Beberapa persoalan yang dihadapi adalah keamanan dan keselamatan transportasi, kelayakan dan ketersediaan infrastruktur transportasi seperti jalan raya, meningkatkan pelayanan publik, efisiensi transportasi. Dinas perhubungan dituntut mampu mengembangkan strategi transportasi yang berkelanjutan sesuai dengan visinya yaitu mewujudkan Kabupaten Bandung melalui penyediaan layanan transportasi yang handal, modern, dan berdaya saing internasional, dengan angkutan publik sebagai layanan utama.

Upaya tersebut tidak mudah. Hal ini dapat dilihat dari berbagai persoalan yang dihadapi seperti kemacetan yang sangat mengganggu, kenyamanan berkendara yang rendah termasuk ketersediaan fasilitas transportasi publik. Pada saat hari libur, kemacetan di beberapa pusat rekreasi dan pariwisata merupakan hal yang biasa terjadi di Kabupaten Bandung. Kondisi ini menjadi tantangan bagi instansi terkait sekaligus kesempatan untuk menjukan kemampuannya mengembangkan strategi efektif untuk memecahkan masalah publik tersebut.

Strategi tersebut antara lain dengan inovasi dan berkreasi dalam mencari solusi yang tepat. Dengan inovasi dan kreativitas, para pegawai negeri dapat menciptakan solusi yang berbeda dan lebih efektif untuk memecahkan masalah kemacetan. Namun faktanya hal tersebut sulit diwujudkan. Kemampuan inovatif para pegawai masih kurang. Para ASN lebih banyak menerima instruksi pimpinan tertimbang mengajukan ide-ide kreatif dalam memecahkan masalah publik. Kurangnya kinerja inovatif dipengaruhi oleh berbagai hal baik internal maupun eksternal. Selain itu keberadaan budaya sangat menentukan kinerja inovatif seperti dikemukakan Robins dan Judge (2018). Namun hubungan antara budaya dan kinerja inovatif sangat kompleks. Nilai-nilai organisasi dan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi karyawan dalam upaya mereka untuk mengembangkan kinerjanya masih belum jelas. Budaya organisasi adalah konsep penting dalam manajemen organisasi yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat, positif, dan konsisten dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Namun lingkungan pemerintah budaya organisasi jarang dibahas.

Paais, & Pattiruhu, (2020). Sabuhari dkk (2020) maupun Soomro, & Shah (2019). Suprpti dkk (2020) lebih spesifik mengemukakan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja inovatif. Namun beberapa penelitian mengungkapkan bahwa Budaya juga diidentifikasi tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini dikemukakan oleh Hsieh, & Tsai, (2009) Dinyatakan bahwa perbedaan budaya nasional tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di industri perhotelan. Saad (2018) mengemukakan pengaruh masing-masing dimensi budaya organisasi sangat beragam terhadap kinerja. Munir & Arifin (2021) menunjukan hanya budaya kuat yang berpengaruh pada kinerja. Paramita dkk (2020) menunjukan tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Ada inkonsistensi kedudukan budaya organisasi sebagai prediktor kinerja.

Selain itu ditemukan variasi besaran kompetensi prediktor kinerja seperti dikemukakan oleh Ismail, dkk . (2015). Aghaei dkk (2015). Othman, dkk . (2017) maupun . Hussein, (2019). Adanya variasi besaran p[engaruh pada kinerja mempersulit manajemen untuk melakukan intervensi sebagai skala prioritas guna meningkatkan kinerja para pegawai terutama institusi dengan keterbatasan sumber daya. Adanya kontradiksi menunjukkan bahwa hubungan tersebut kompleks. hubungan antara budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan kinerja inovatif dapat sangat kompleks bisa saling mempengaruhi. budaya organisasi dan kompetensi individu saling berhubungan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Namun budaya organisasi dapat bervariasi antar lembaga dan negara, sehingga temuan-temuan tersebut perlu dikaitkan dengan konteks dan situasi yang spesifik. Oleh karena itu, sangat penting bagi institusi untuk memperhatikan dan mempertimbangkan faktor-faktor ini secara bersamaan ketika berupaya meningkatkan kinerja inovatif para pegawai. Penelitian empiris akan memperluas penjelasan tersebut dan dapat dijadikan sebagai pengetahuan yang mengurangi kompleksitas hubungan ketiganya.

2. METODE

Rancangan penelitian adalah studi kausal untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja. Penulis mengumpulkan data dengan kuesioner melalui Survei terhadap 127 ASN yang diambil secara acak tanpa memperhatikan jabatan. Pengumpulan data dilakukan selama 2 minggu tahun 2023 dengan melibatkan 2 asisten peneliti. Pengukuran budaya organisasi mengacu pada Robbins dan Judge (2018), Pengukuran kompetensi dikembangkan berdasarkan Spencer dan Spencer (1993) menyatakan sebagai *underlying characteristic* sebagai karakteristik yang merupakan bagian dari kepribadian seseorang. lima karakteristik kompetensi, adalah 1) pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, 2) keterampilan, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, 3) konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai, dan citra diri seseorang seperti: kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, 4) karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi seperti: pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan, 5) motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan

Kinerja inovatif diukur berdasarkan Algamdi (2018) yaitu mampu menciptakan ide-ide baru untuk perbaikan, memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif, mencari keluar baru metode kerja, teknik atau instrumen, mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif, mengubah ide-ide inovatif ke aplikasi yang berguna, menghasilkan solusi asli untuk masalah, memperkenalkan ide-ide inovatif dengan cara yang sistematis, membuat anggota organisasi antusias untuk ide-ide inovatif, benar-benar mengevaluasi penerapan ide-ide inovasi. Jawaban responden menggunakan skala likert 1 s. d 5 mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Statistik inferensial menggunakan regresi sederhana dan berganda parametrik setelah dilakukan uji asumsi klasik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah
Jenis Kelamin	
Pria	95 Orang
Wanita	32 Orang
Umur	
20-35 Tahun	30 Orang
36-55 Tahun	72 Orang
55-60 Tahun	25 Orang
Status Perkawinan	
Kawin	82 Orang
Belum Kawin	45 Orang
Lama Bekerja	
1-3 Tahun	25 Orang
4-6 Tahun	86 Orang
Diatas 6 Tahun	16 Orang
Pendidikan Terakhir	
S2	12 Orang
S1	56 Orang
Diploma	24 Orang
SMA	35 Orang

Sumber: data olahan kuisioner 2023

Berdasarkan pada data di atas mengenai karakteristik responden pada penelitian ini, dapat diketahui bawasannya mayoritas responden adalah pria sebanyak 95 orang. Selanjutnya berdasarkan pada umur mayoritasnya responden ber umur antara 36-55 Tahun sebanyak 72 orang, ini menunjukkan bawasannya ASN berada pada usia produktif. Sedangkan berdasarkan pada status perkawinan mayoritas responden sebanyak 82 orang sudah kawin. Kemudian pada karakteristik responden berdasarkan lama bekerjanya mayoritas 86 orang sudah bekerja antara 4 – 6 tahun dan terakhir dilihat dari pendidikan terakhirnya responden mayoritas sudah berpendidikan sarjana sebanyak 56 orang.

Analisis deskriptif

Dari hasil uji statistic deskriptif (tabel 2) diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi pada variabel Budaya Organisasi ditunjukan pada item pernyataan “Adaptabilitas (Adaptability)”. Pada variabel Kompetensi Pegawai skor rata-rata tertinggi ditunjukan pada item pernyataan “Pengetahuan”. Pada variabel Kinerja Inovatif skor rata-rata tertinggi ditunjukan pada item pernyataan “Menghasilkan Solusi Asli”.

Tabel 2. Analisis deskriptif

Variabel	Skor Minimum	Skor Maximum	Rata-rata Tertinggi	Skewness
Budaya Organisasi	1	5	4,33	-1,145
Kompetensi Pegawai	1	5	4,39	-1,164
Kinerja Inovatif	1	5	4,30	-1,322

Sumber: Data diolah 2023

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, artinya seluruh pernyataan pada kuisioner harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung (Pearson Correlation) memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai r tabel. Dari nilai df dengan rumus $N-2$, dimana N merupakan jumlah responden, maka diperoleh df sebesar 125 dan nilai r tabel sebesar 0,1766. Pada penelitian ini, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai r hitung dengan rentang antara 0,525 – 0,844. Variabel Kompetensi Pegawai memiliki nilai r hitung dengan rentang antara 0,633 – 0,919. Sedangkan variabel Kinerja Inovatif memiliki nilai r hitung dengan rentang antara 0,818 – 0,892. Dari seluruh hasil r hitung yang didapat. diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel, maka dari itu seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid untuk dilakukan pengujian.

Tabel 3. Uji validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,601	0,1766	Valid
	X1.2	0,844	0,1766	Valid
	X1.3	0,732	0,1766	Valid
	X1.4	0,525	0,1766	Valid
Kompetensi Pegawai (X2)	X2.1	0,841	0,1766	Valid
	X2.2	0,919	0,1766	Valid
	X2.3	0,633	0,1766	Valid
	X2.4	0,712	0,1766	Valid
Kinerja Inovatif (Y)	Y.1	0,818	0,1766	Valid
	Y.2	0,841	0,1766	Valid
	Y.3	0,892	0,1766	Valid
	Y.4	0,875	0,1766	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan tingkat signifikan sebesar 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai lebih tinggi dari tingkat signifikan 0,60, maka dengan ini item pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau tangguh untuk digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian.

Tabel 4. Uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi	0,769	0,60	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0,781	0,60	Reliabel
Kinerja Inovatif	0,889	0,60	Reliabel

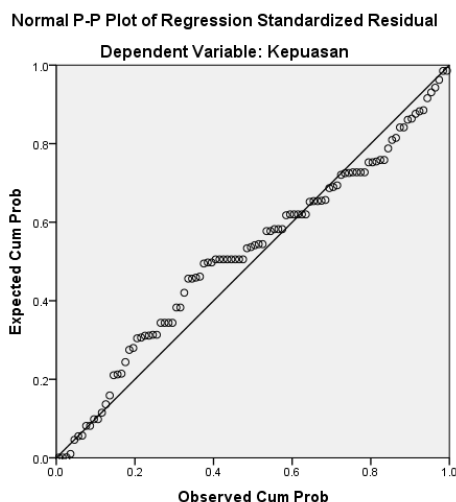
Sumber: Data diolah 2023

Uji Normalitas**Tabel 5.** Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65737989
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.079
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^a

Sumber: Data diolah 2023

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorv-Smirnov menunjukkan hasil data yang berdistribusi normal dengan nilai signifikan $0,071 > 0,05$. Pengujian terhadap kenormalan data dapat juga dilakukan dengan melihat grafik pada P-P Plot. Data yang berdistribusi normal yaitu data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Terlihat pada grafik dibawah bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal, artinya data yang digunakan berdistribusi normal.



Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,782	1,279
Kompetensi Pegawai	0,782	1,279

Sumber: Data diolah 2023

Nilai VIF dari kedua variabel bebas adalah $1,279 < 10$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang digunakan, artinya tidak terdapat korelasi antar variabel independent yang digunakan (Ghozali, 2016).

Uji Regresi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap variabel Kinerja Inovatif.

Dengan persamaan regresi $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Dimana:

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi X_1

β_2 = Koefisien regresi X_2

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kompetensi Pegawai

Dari hasil pengujian, didapatkan hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 7. Uji regresi

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	P Values
Konstanta	3,457	1,274	2,715	0,008
Budaya Organisasi (X1)	0,163	0,081	2,008	0,047
Kompetensi Pegawai (X2)	0,663	0,062	10,643	0,000

Sumber: Data diolah 2023

Y (Kinerja Inovatif) = $3,457 + 0,163 + 0,663$

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh informasi bahwa:

- Jika Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Inovatif. Maka Nilai Kinerja Inovatif sendiri sebesar 3,457.
- Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Inovatif dan dapat meningkatkan Kinerja Inovatif sebesar 0,163.
- Kompetensi Pegawai memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Inovatif dan dapat meningkatkan Kinerja Inovatif sebesar 0,663.

Dari variabel independen yang diteliti, diketahui bahwa Kompetensi Pegawai memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Budaya Organisasi. Maka untuk kasus ini, perlu dilakukan perawatan atau treatment lebih baik pada Kompetensi Pegawai untuk dapat mempertahankan Kinerja Inovatif.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492.296	2	246.148	87.799	.000 ^b
	Residual	271.944	97	2.804		
	Total	764.240	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Inovatif						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai						

Sumber: Data diolah 2023

Hipotesis:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X₁) dan Kompetensi Pegawai (X₂) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Inovatif (Y)

H_a : Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X₁) dan Kompetensi Pegawai (X₂) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Inovatif (Y).

F_{0,05;2;97} = 3,090

Jika nilai F Hitung < 3,090 maka H₀ diterima.

Jika nilai F Hitung > 3,090 maka H₀ ditolak.

Nilai F hitung dalam pengujian ini sebesar 87,799 > 3,090, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Budaya Organisasi sebagai X₁ dan Kompetensi Pegawai sebagai X₂ secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Inovatif sebagai Y.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh atau peran dari variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap variabel Kinerja Inovatif. Pada pengujian ini nilai koefisien determinasi pada Kinerja Inovatif adalah sebesar 0,637. Artinya Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai dapat mempengaruhi Kinerja Inovatif sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebanyak 36,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar penelitian. Nilai koefisien determinasi untuk hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Uji Koefisien

Variabel	R-square	R Square Adj
Kinerja Inovatif	0,644	0,637

Sumber: Data diolah 2023

Pembahasan

Dalam penelitian ini, tanggapan mengenai item-item pertanyaan mengenai budaya organisasi sudah dalam kategori baik. Terlihat dari hasil perhitungan tanggapan responden yang telah dipaparkan sebelumnya, dari setiap indikator yang diajukan termasuk dalam kategori setuju. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau uji-t yang telah dilakukan dapat di simpulkan variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya budaya orgasnisasi yang ada sudah baik. Dengan demikian, budaya yang ada sudah bisa meningkatkan kinerja invatif. Kemudian dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh pada Kinerja Inovatif.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonnard et al (2019) bahwa kompetensi yang baik yang mencakup pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif dapat meningkatkan Kinerja Inovatif. Berdasarkan pada hasil uji T yang telah dilakukan juga dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh pada Kinerja Inovatif di lingkungan pemerintahan. Kemudian yang terakhir, hasil dalam penelitian ini juga menemukan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan kompetensi pegawai memiliki pengaruh secara simultan dalam meningkatkan Kinerja Inovatif di lingkungan pemerintahan. berdasarkan pada pengujian uji F yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu budaya organisasi dan kompetensi pegawai memiliki pengaruh pada Kinerja Inovatif di lingkungan pemerintahan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja inovatif di lingkungan pemerintahan kota Bandung. Penelitian ini menemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut pada kinerja inovatif. Setelah dilakukan penelitian ini, maka hasil penelitian dapat tercapai, karena ditemukannya hubungan yang signifikan. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial dan simultan serta pengujian koefisien determinasi, maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja inovatif pada perusahaan atau insitusi. Dalam penelitian ini, tanggapan responden pada karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan dan budaya memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Sebagian responden menyatakan setuju bahwa karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan dan budaya kerja dapat menentukan kinerja inovatif. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah, bahwa setiap perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik serta mengembangkan kompetensi karyawan untuk bisa meningkatkan kinerjanya.

5. SARAN

Selain itu saran yang diberikan, perusahaan juga dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya sehingga karyawan dapat menjalankannya dengan baik dan berkualitas. Sebagaimana yang ditemukan pada hasil penelitian ini, faktor kompetensi karyawan merupakan yang tertinggi dan dapat menjadi salah satu penentu dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian penelitian ini memiliki kontribusi dalam menjelaskan bagaimana kinerja inovatif dibangun serta menambah wawasan dalam konteks manajemen sumber daya manusia pada sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aghaei Chadegani, A., Zarei, B., & Abolghasemi, M. (2015). The Relationship between Competency and Job Performance among Employees of a Manufacturing Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(1), 28-38.
- [2] Ali, A., & Ahmad, F. (2020). The Impact of Employee Competency on Organizational Culture in Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*, 22(2), 45-59.

- [3] Andriani, E., Agustin, H. N., & Pangestuti, I. R. (2021). The effect of competence, organizational culture, and work motivation on innovative work behavior in local government. *Journal of Public Administration and Governance*, 11(2), 64-79.
- [4] Anggraeni, R. P., & Raharjo, K. (2021). The Influence of Organizational Culture on Employee Competence: A Study of Government Employees in Indonesia. *International Journal of Public Administration and Management Research*, 4(1), 1-13.
- [5] Aswad, M. A., Umar, H., & Saputra, W. A. (2021). The effect of organizational culture on innovation capability in Indonesian government institutions. *Journal of Public Administration and Governance*, 11(1), 75-87.
- [6] Bajgoric, N., Begic, E., & Sabanovic, M. (2020). The Impact of Organizational Culture on Employee Competencies in the IT Industry: A Case Study of Bosnia and Herzegovina. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(3), 389-402.
- [7] Beugelsdijk, S., Koen, C. I., & Noorderhaven, N. G. (2006). Organizational culture and relationship skills. *Organization Studies*, 27(6), 833-854.
- [8] Cameron, K. S. (1988). The conceptual foundation of organizational culture.
- [9] Chen, S., & Chen, I. S. (2021). The relationship between organizational culture and innovation performance: evidence from the technology industry. *Journal of Business Research*, 131, 614-623.
- [10] Ebrahim, N. A., Rahman, N. A., Isa, K. M., Ismail, W. K. W., & Wahab, E. (2021). The impact of organizational culture on innovation performance: A study of local governments in Malaysia. *Journal of Public Affairs*, 21(2), e2303.
- [11] Fitri, F. A., Kurniawan, A., & Kusumawardhani, A. A. (2020). The Influence of Employee Competence on Organizational Culture in Indonesian Public Service. *Journal of Accounting and Investment*, 21(2), 235-245.
- [12] Fitriana, H., & Kusnanto, H. (2020). The influence of organizational culture, leadership style, and work motivation on employee performance: Study on Indonesia civil servant. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(6), 328-334.
- [13] Fleury, M. T. L. (2009). Organizational culture and the renewal of competences. *BAR-Brazilian Administration Review*, 6, 1-14.
- [14] Hadi, A., & Wahab, S. (2021). The impact of work environment, work motivation, and organizational culture on employee performance in the Indonesian civil service. *Journal of Public Administration and Governance*, 11(3), 63-81.
- [15] Hermanto, A., & Herlambang, A. (2020). The impact of organizational culture, leadership style, and work motivation on employee performance in Indonesian civil service. *Journal of Public Administration and Governance*, 10(2), 233-246.
- [16] Hindardjo, A., Pratama, M. F., & Ali, J. (2022). Analysis of the Influence of Competence and Work Culture on Employee Performance with Moderation of Exit Intentions: A Case Study at Bank Syariah Indonesia. *International Journal of Management Science and Application*, 1(1), 1-17.
- [17] Hsieh, A. T., & Tsai, C. W. (2009). Does national culture really matter? Hotel service perceptions by Taiwan and American tourists. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 3(1), 54-69.
- [18] Ismail, S., Rahman, M. S., & Hussain, M. A. (2015). The Impact of Competency on Employee Performance: A Study of Frontline Employees in Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 1-9.

- [19] Ivaldi, S., Scaratti, G., & Fregnan, E. (2022). Dwelling within the fourth industrial revolution: organizational learning for new competences, processes and work cultures. *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 1-26.
- [20] Kang, K. H., & Sung, H. J. (2021). The effects of transformational leadership and organizational culture on employee innovative behavior. *Sustainability*, 13(6), 3486.
- [21] Karim, J., Ramayanti, A. S., & Azhar, A. (2020). Organizational culture, knowledge management, and innovative behavior in Indonesian government agencies. *Heliyon*, 6(8), e04612.
- [22] Kaseger, M. R., Pangkey, I., & Dilapanga, A. R. (2021). The effect of work culture and work motivation on employee performance at Manado State University. *Technium Soc. Sci. J.*, 21, 167.
- [23] Kwon, O., & Lee, K. (2021). Organizational culture and innovative behavior: The mediating role of employee creativity. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(1), 251-273.
- [24] Meier, K. J., Compton, M., Polga-Hecimovich, J., Song, M., & Wimpy, C. (2019). Bureaucracy and the failure of politics: Challenges to democratic governance. *Administration & Society*, 51(10), 1576-1605.
- [25] Munir, M., & Arifin, S. (2021). Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 65-68.
- [26] Musa, M. S. B., Yusuf, H., Harun, H., & Daud, M. Y. (2021). Organizational culture and competencies: Do they affect performance of Nigerian public service? *Global Business Review*, 22(1), 87-100.
- [27] Muttaqin, R. A., Alim, M. A., & Utomo, W. (2020). The influence of competence, transformational leadership, and organizational climate on innovative work behavior in government agencies. *Journal of Public Administration and Governance*, 10(1), 42-58.
- [28] Paaais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- [29] Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273-286.
- [30] Prajogo, R. A., & Pangestu, W. (2020). The Effect of Employee Competence on Organizational Culture: A Study of Small and Medium Enterprises in Indonesia. *Journal of Management Info*, 8(1), 33-47.
- [31] Pramuka, B. A., & Astuti, R. E. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Competence in State-Owned Enterprises in Indonesia. *Journal of Management Info*, 8(1), 21-32.
- [32] Priyanto, S., Wijayanti, I., & Sudibyo, Y. (2021). The Influence of Employee Competence on Organizational Culture: A Study of Higher Education Institutions in Indonesia. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 6(1), 1-9.
- [33] Putri, I. W. S., & Ardana, I. B. K. (2021). The effect of competency, work environment, and leadership style on innovation in public sector organizations in Bali Province. *Journal of Administrative Studies*, 4(1), 1-14.
- [34] Rahardjo, B., Haryanto, J., & Susilowati, N. (2020). The effect of competence, organizational culture, and job satisfaction on innovation behavior in local government. *Journal of Government and Politics*, 11(4), 470-484.
- [35] Rostika, R., & Adi, I. B. G. (2021). The Impact of Employee Competence on Organizational Culture in the Indonesian Health Care Sector. *Journal of Health Policy and Management*, 6(2), 55-65.

- [36] Saad, G. B., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218.
- [37] Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786.
- [38] Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786.
- [39] Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons
- [40] Soomro, B.A. and Shah, N. (2019), "Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance", *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 8 No. 3, pp. 266-282.
- [41] Suhartanto, D., Sutaryono, E., & Armanu, T. (2020). The effect of organizational culture and competency on employee performance in government institutions. *Journal of Public Administration and Governance*, 10(2), 269-279.
- [42] Suprapti, S., Asbari, M., Cahyono, Y., Mufid, A., & Khasanah, N. E. (2020). Leadership style, organizational culture and innovative behavior on public health center performance during Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 76-88.
- [43] Turner, M., Prasajo, E., & Sumarwono, R. (2022). The challenge of reforming big bureaucracy in Indonesia. *Policy Studies*, 43(2), 333-351.
- [44] Umar, A., Madani, M., Farida, U., Yusriadi, Y., Tamsa, H., Yahya, M., ... & Misnawati, M. (2019). One-stop service policy as a bureaucratic reform in indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2), 1-12.
- [45] Wahyuni, S., Rusdi, M., & Raja, T. (2021). The Impact of Organizational Culture on Employee Competence: A Study of Small and Medium Enterprises in Indonesia. *Journal of Business and Management*, 23(1), 1-12.
- [46] Wang, Y., & Wu, X. (2019). The effects of organizational culture on the relationship between individual competency and job performance: Evidence from Chinese civil servants. *International Journal of Public Administration*, 42(10), 846-857.
- [47] Wicaksono, A., & Pranoto, A. (2021). The impact of organizational culture, work motivation, and work environment on employee performance in the Indonesian civil service. *Journal of Public Administration and Governance*, 11(1), 163-178.
- [48] Yousaf, S., Mahmood, Z., & Abbas, M. (2020). The Impact of Organizational Culture on Employee Competency: A Study of Pakistani Service Industry. *Journal of Management Info*, 8(2), 9-23.
- [49] Othman, M. K., Ahmad, A. R., & Ishak, N. A. (2017). The Relationship between Competency and Job Performance among Technical and Vocational Education and Training (TVET) Lecturers in Malaysia. *Advanced Science Letters*, 23(9), 8978-8981.
- [50] Hussein, R. A. (2019). The Effect of Competency on Employee Performance in the Private Sector: A Case Study of Kuwait. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 35(2), 127-140