



Aplikasi Budaya Organisasi dan Budaya Inovasi dalam Mempengaruhi Agilitas Organisasi (Studi PKBM Cinta Damai)

Application of Organizational Culture and Innovation Culture in Influencing Organizational Agility (Study of PKBM Cinta Damai)

Nurul Jannah Lailatul Fitria

Universitas Majalengka, Majalengka, Indonesia

Email: nuruljannahlailatulfitria@gmail.com

Abstract: Organizations are places to manage and handle public needs. Each organization has a distinctive feature as a differentiator of the purpose and function of the organization. These characteristics are reflected in the organizational culture. In addition to organizational culture, the distinctive features of the organization are manifested in the implementation of a culture of innovation. Proper organizational implementation can create organizational agility. This is interesting to study, especially on the application of organizational culture and culture of innovation affecting organizational agility at PKBM Cinta Damai. The reason is that PKBM Cinta Damai is an empowerment and education organization for the needs of the Majalengka community. Research with a combination method, namely qualitative and quantitative. The analysis will be easier to translate and describe the results of the study more fully and in detail. The results showed that organizational culture and innovation culture had a positive and significant influence. This is reflected in the dimensions of organizational culture and the dimensions of innovation culture related to the formation of organizational agility dimensions in PKBM "Cinta Damai."

Keywords: organization culture, innovation, agile

Abstrak: Organisasi adalah tempat untuk mengelola dan menangani kebutuhan publik. Setiap organisasi memiliki ciri khas sebagai pembeda tujuan dan fungsi organisasi tersebut. Ciri khas tersebut tergambar pada budaya organisasi. Selain budaya organisasi, ciri khas organisasi diwujudkan dalam penyelenggaraan budaya inovasi. Pelaksanaan organisasi yang tepat mampu menciptakan agilitas organisasi. Hal ini menarik untuk diteliti, terutama pada aplikasi budaya organisasi dan budaya inovasi mempengaruhi agilitas organisasi di PKBM Cinta Damai. Alasannya PKBM Cinta Damai merupakan organisasi pemberdayaan dan pendidikan untuk kebutuhan masyarakat Majalengka. Penelitian dengan metode kombinasi yakni dengan kualitatif dan kuantitatif. Analisis tersebut akan lebih mudah menerjemahkan dan memaparkan hasil penelitian dengan lebih lengkap dan detail. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan budaya inovasi memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini tercermin pada dimensi budaya organisasi dan dimensi budaya inovasi berhubungan pembentukan dimensi agilitas organisasi di PKBM "Cinta Damai."

Kata kunci: budaya organisasi, inovasi, agilitas

Article history

Received:
11 Desember 2024

Accepted:
31 December 2024

Published:
31 December 2024

© 2024 The Author(s).
Jurnal Ilmu Manajemen dan
Pendidikan by Universitas
Mulawarman

How to cite this article:

Fitria, N. J. L. (2024). Aplikasi Budaya Organisasi dan Budaya Inovasi dalam Mempengaruhi Agilitas Organisasi (Studi PKBM Cinta Damai). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 4(2), 189—200. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i2.4469>

* Corresponding author: Nurul Jannah Lailatul Fitria, Email: nuruljannahlailatulfitria@gmail.com



PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah kelompok yang telah melekat pada kehidupan masyarakat. Bahkan setiap kebutuhan publik berkaitan dengan organisasi. Menurut Robbins (1994) memaparkan bahwa organisasi merupakan kesatuan atau *entity* sosial yang menerapkan kesadaran dalam koordinasi dengan pengidentifikasian batasan serta model kinerja berulang untuk pencapaian tujuan. Fungsi dari organisasi menjadi tempat bagi sekelompok manusia dengan penggabungan keragaman kepribadian guna mencapai tujuan yang dikehendaki. Manusia merupakan makhluk sosial dengan landasan saling membutuhkan dan kolaborasi (Ersandy & Agustina, 2020). Organisasi yang berkembang dibentuk oleh pihak yang terlibat mulai dari pimpinan dan anggota (Subni, 2024). Organisasi yang berkembang akan memberikan dampak pada lingkungan. Organisasi sebagai media dengan fungsi pembentukan guna pemenuhan kebutuhan publik dan pihak yang terlibat (Fahmi, 2013).

Organisasi memiliki karakteristik yang menjadi pembeda antar organisasi. Pada organisasi memiliki budaya kerja yang khas, semakin positif budaya kerja akan berdampak pada hasil kerja (Rahmadhani et al., 2024). Karakteristik ini menggambarkan model dalam organisasi tersebut (Suparjati, 2000). Karakteristik ini dikenal dengan budaya organisasi. Budaya organisasi mampu mempengaruhi aspek organisasi lainnya (Raharso, 2018) Budaya organisasi sebagai unsur utama terkait keunggulan kompetitif, alasannya budaya organisasi mendorong organisasi lebih strategis dan menangani permasalahan lingkungan dengan cepat dan tepat (Soedjono, 2005). Pendapat dari Robbins & Judge (2008) budaya organisasi sebagai bentuk sistem yang dianut seluruh pihak internal organisasi masing-masing dengan perbedaan tersendiri. Budaya organisasi membutuhkan peran sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai target kualitas organisasi (Maharani, 2019).

Dimensi budaya organisasi menurut Denison (1997) terdapat empat dimensi, meliputi keterlibatan (*involment*), konsistensi (*consistency*), adaptasi (*adaptability*), dan misi (*mission*). Dimensi keterlibatan adalah bentuk budaya organisasi dengan ciri khas keterlibatan yang tinggi dalam mendukung pegawai dengan membangun rasa memiliki dan tanggung jawab. Dimensi konsistensi adalah budaya koordinasi dan kinerja terintegrasi yang mampu membentuk organisasi lebih efektif. Dimensi adaptasi adalah budaya organisasi dengan memuat norma dan kepercayaan yang mendorong kinerja organisasi dalam menerima kondisi lingkungan. Dimensi misi adalah budaya organisasi yang menguatkan arah dan sasaran melalui rencana strategis.

Budaya organisasi yang mengakar kuat mampu membentuk organisasi yang kuat dan berkelanjutan (Nugroho, 2024). Organisasi tidak hanya memperhatikan lingkup internal namun juga memahami, mengantisipasi, dan mampu menangani perubahan lingkungan eksternal (Fauziyyah & Raharso, 2016). Penanganan masalah perubahan lingkungan membutuhkan metode dan pendekatan yang terbaru (Fahami et al., 2017). Gagasan baru dengan bentuk inovasi yang diterapkan pada organisasi bertujuan untuk menghindari organisasi ketinggalan zaman (Robbins, 1994). Organisasi dapat berjalan dengan adanya inovasi (Suryani et al., 2024). Alasannya, inovasi memberikan dampak pada eksistensi dan keberlanjutan organisasi yang mampu menerima perkembangan dari zaman, teknologi, dan ilmu pengetahuan (Zenit & Sukaris, 2020). Inovasi tidak hanya berorientasi pada organisasi dan pimpinan, namun juga mengorientasikan pada partisipasi pegawai (Alkusani & Sukaris, 2019) (Sukaris et al., 2020). Partisipasi pegawai dapat ditunjukkan dengan menerapkan interaksi dan menghargai ide pegawai. Inovasi bentuk penerapan budaya inovasi yang perlu diterapkan secara bertahap dan berkala.

Budaya inovasi tidak hanya mengorientasikan pada tindakan pegawai dalam berinovasi namun juga organisasi mengapresiasi tindakan inovasi dari pegawai (Kawilarang et al., 2019) (Laura & Meidina, 2022). Pendapat Davies & Buisine (2018) memaparkan budaya inovasi sebagai proses yang menciptakan pikiran inovatif alamiah dan peningkatan aktivitas inovasi di organisasi. Budaya inovasi membentuk kebiasaan dalam organisasi untuk tidak monoton dan membiasakan pegawai untuk bekerja dengan gagasan yang positif. Budaya inovasi merupakan hasil menyeluruh terkait interaksi multifaset setiap dimensi dan nilai pada budaya organisasi (Hidayah et al., 2018).

Dimensi budaya inovasi menurut Dobni (2008) terdapat empat dimensi, meliputi maksud dan tujuan inovasi, infrastruktur inovasi, pengaruh inovasi, dan implementasi inovasi. Dimensi maksud dan tujuan adalah budaya inovasi dengan faktor kecenderungan inovasi untuk mencapai tujuan dan sistem bagi pegawai untuk berkontribusi dalam organisasi. Dimensi infrastruktur inovasi adalah budaya inovasi dengan faktor pembelajaran organisasi dan pemberdayaan pegawai. Dimensi pengaruh inovasi adalah budaya dengan memperhatikan faktor orientasi pasar dan perilaku kontekstual pegawai. Dimensi implementasi inovasi adalah budaya dengan faktor pelaksanaan ide dan relevan pada perubahan lingkungan.

Organisasi yang mampu menangani tantangan dan perubahan dimasa mendatang serta mampu mengadaptasi pada organisasi menunjukkan organisasi yang memiliki agilitas (*agile*) (Hidayat et al., 2023). Agilitas organisasi dinilai mencakup kompetensi utama, kompetitif yang unggul, dan karakteristik yang berbeda dengan mengutamakan strategi pemikiran dan pemikiran inovatif (Harraf et al., 2015). Agilitas organisasi ditunjukkan dengan fokus stabilitas dan dinamisme. Paradigma mengorientasikan pada sistem pada organisasi yang dinamis menciptakan organisasi beraktivitas dengan fleksibilitas yang tinggi disertai bentuk responsivitas yang baik akan peluang dan tantangan, tapi tetap mempertahankan kestabilan yang ulet, andal, dan efisien kinerja (Aghina et al., 2017). Bentuk agilitas organisasi adalah tata kelola yang gesit (Suryani et al., 2024). Organisasi dengan kecepatan dan keberlanjutan respons pada perubahan lingkungan dengan perpaduan tindakan gesit dan kemampuan dalam penata kelolaan pembentukan pelayanan dengan cepat tanggap, lebih baik, dan lebih murah dalam pengelolaan organisasi (Busri & Wahid, 2023).

Dimensi agilitas organisasi menurut Zhang & Sharifi (2000) terdapat empat dimensi, meliputi responsivitas (*responsiveness*), kompetensi (*competency*), kecepatan (*quickness*), dan fleksibel (*flexibility*). Dimensi responsivitas adalah bentuk kemampuan untuk bertindak dalam identifikasi perubahan dan penanganan perubahan secara cepat dan proaktif. Dimensi kompetensi adalah bentuk kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi dengan visi strategis, penggunaan teknologi, efektivitas biaya. Dimensi kecepatan adalah bentuk kemampuan penyelesaian tugas dengan cepat dan tepat waktu pelayanan. Dimensi fleksibel adalah bentuk kemampuan pelaksanaan tugas dan proses yang berbeda dan penggunaan fasilitas berbeda sesuai kebutuhan dan kondisi.

Pada paparan di atas menunjukkan bahwa agilitas organisasi berkaitan dengan budaya organisasi dan budaya inovasi. Budaya organisasi yang dijalankan dengan baik dan tepat mampu menjalankan budaya inovasi dengan baik (Edward & Frinaldi, 2024; Putri et al., 2023). Budaya organisasi yang memuat keterlibatan seluruh pegawai, konsistensi kinerja, adaptasi kebaruan, dan misi dalam tujuan organisasi diarahkan baik mampu menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang relevan dengan budaya inovasi. Begitu juga bentuk budaya organisasi yang tepat mampu menciptakan agilitas organisasi yang lebih baik (Fauziyyah & Raharso, 2016; Sugiharto et al., 2022; Wicaksana, 2022). Organisasi yang mampu menjalankan budaya inovasi menciptakan agilitas organisasi dengan tindakan cepat tanggap dan gesit guna kemudahan pelayanan publik (Edssel & Soelaiman, 2023; Suryani et al., 2024). Organisasi dengan budaya inovasi yang memuat maksud dan tujuan inovasi, infrastruktur inovasi, pengaruh inovasi, dan implementasi inovasi diarahkan membentuk perubahan dan pembaruan dengan cepat dalam penyelenggaraan organisasi mampu mencapai nilai agilitas dengan responsivitas baik, kompetensi kinerja, kecepatan layanan, dan fleksibel dalam penyelenggaraan. Artinya budaya organisasi, budaya inovasi, dan agilitas organisasi saling berkaitan.

Pada penelitian terdahulu terdapat kasus terkait budaya organisasi dengan agilitas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fauziyyah & Raharso (2016) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Agilitas Organisasi (Study pada Fashion X)." Penelitian ini menunjukkan pada organisasi tersebut menunjukkan budaya organisasi tergolong pada kategori baik dan agilitas organisasi tergolong pada kategori baik. Serta ada pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap agilitas organisasi. Selanjutnya penelitian lainnya membahas kasus budaya inovasi mampu membangun organisasi publik yang *agile*. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani et al. (2024) dengan judul "Budaya Inovasi: Upaya Membangun Organisasi Publik Yang Agile". Penelitian ini memaparkan bahwa terdapat faktor komitmen pemimpin, struktur organisasi, dan strategi dalam mempengaruhi budaya inovasi. Selanjutnya budaya inovasi sebagai dasar penyelenggaraan organisasi mampu membangun organisasi yang *agile*. Sementara penelitian lainnya oleh Raharso (2018) dengan judul "Membangun Agilitas Organisasi Melalui Budaya Organisasi dan Berbagi Pengetahuan." Riset ini memaparkan bahwa budaya dalam organisasi mempengaruhi secara signifikan pada bentuk berbagi pengetahuan. Serta berbagi pengetahuan memberikan pengaruh simultan pada agilitas organisasi.

Organisasi yang menerapkan budaya organisasi dan budaya inovasi sekaligus seperti pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Majalengka dengan nama PKBM Cinta Damai. PKBM Cinta Damai adalah bentuk Lembaga Pendidikan nonformal. PKBM Cinta Damai merupakan wadah pembelajaran dan pusat informasi yang dibentuk dan dikelola oleh masyarakat namun tetap dalam pengawasan Dinas Pendidikan Nasional. PKBM Cinta Damai mengorientasikan pada kegiatan pemberdayaan potensi dalam peningkatan ilmu pengetahuan, keterampilan, serta perilaku masyarakat terkait bidang ekonomi, sosial, dan budaya. PKBM Cinta Damai memfasilitasi publik dengan program Paket A untuk tingkat SD, Paket B untuk tingkat SMP, dan Paket C untuk tingkat SMA IPS, serta program kewirausahaan, kursus Bahasa Korea, dan kursus Bahasa Jepang. Saat ini PKBM Cinta Damai memiliki akreditasi B. Tentu menjalankan organisasi Pendidikan yang orientasinya kebutuhan masyarakat dalam mendapat Pendidikan membutuhkan model organisasi yang tepat melalui penerapan budaya organisasi. Selain itu pada PKBM Cinta Damai mengupayakan penerapan belajar mengajar dengan mengikuti perkembangan zaman, teknologi, dan ilmu

pengetahuan melalui komitmen penerapan budaya inovasi. Tujuan utama PKBM Cinta Damai mengusahakan memberdayakan masyarakat dengan cepat, tepat, dan sesuai kebutuhan masyarakat.

Hal ini menarik untuk diteliti secara mendalam terkait bagaimana hubungan budaya organisasi di PKBM Cinta Damai terhadap agilitas organisasi? Bagaimana hubungan budaya inovasi di PKBM Cinta Damai terhadap agilitas organisasi? Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Perbedaan ada pada subjek riset yang fokus pada PKBM Cinta Damai dan metode penelitian yang lebih rinci dan kompleks.

METODE

Jenis penelitian merupakan penelitian di lapangan (*field research*). Penelitian ini dilakukan di lokasi subjek penelitian secara langsung (Sujarweni, 2019). Penelitian ini dimaksudkan guna meneliti secara mendalam sesuai dengan fokus penelitian terkait keadaan dan interaksi sosial oleh subjek riset (Suryabrata, 2014). Penelitian lapangan ini dilakukan di PKBM Cinta Damai yang berada di Jalan Babakan Jawa Nomor 04, RT. 05 RW. 02, Babakan Jawa, Kecamatan Majalengka, Kabupaten Majalengka Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya penelitian menerapkan sifat penelitian kombinasi. Penelitian dengan metode kombinasi (*mix methods*) merupakan penelitian dengan penggabungan metode kuantitatif dan kualitatif. Tujuan metode kombinasi ini untuk mendapat data yang komprehensif, valid, reliabel, dan objektif (Sugiyono, 2015).

Riset dengan kombinasi ini menerapkan desain *sequential explanatory* merupakan model teknik pengolahan dan analisis data secara kuantitatif terlebih dahulu untuk menghimpun data kuantitatif yang dapat diukur atau dihitung menjadi data deskriptif, komparatif, dan asosiatif (Sugiyono, 2018). Penelitian kuantitatif dihimpun dengan teknik kuesioner dan data diolah menggunakan aplikasi Smart-PLS. Selanjutnya penelitian dengan kualitatif guna menghimpun bukti, data real, dan mampu memperdalam penelitian (Sugiyono, 2017). Penelitian kualitatif dihimpun dengan teknik wawancara. Penelitian dengan analisis data kuantitatif dijadikan sebagai metode pertama sementara analisis data kualitatif memaparkan secara detail tentang data kuantitatif. Analisis data hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif menerapkan cara membandingkan data kuantitatif dari hasil riset kuantitatif dengan data kualitatif dari hasil riset kualitatif. Analisis tersebut akan lebih mudah menerjemahkan dan memaparkan hasil penelitian dengan lebih lengkap dan detail.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Kuantitatif

a. Outer Model

Outer model untuk penilaian status validitas dan reliabilitas pada indikator sebagai penyusun konstruk laten. Model evaluasi diukur dengan model reflektif seperti pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan dan komposit reliabilitas. Validitas konvergen sebagai media uji untuk menunjukkan hubungan pada variable laten. Indikator kategori valid jika nilai *loading factor* lebih tinggi dari 0,7. Pada aplikasi Smart-PLS ditandai dengan warna hijau.

Tabel 1. Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Indikator	Agilitas Organisasi	Budaya Inovasi	Budaya Organisasi
AO1	0,848		
AO2	0,823		
AO3	0,771		
AO4	0,730		
BI1		0,806	
BI2		0,765	
BI3		0,763	
BI4		0,836	
BO1			0,783
BO2			0,771
BO3			0,827
BO4			0,828

Tabel 1 menunjukkan nilai *loading factor* setiap indikator variabel Agilitas Organisasi, Budaya Inovasi, dan Budaya Organisasi dinyatakan valid. Validitas diskriminan merupakan uji nilai *cross loading* dengan menunjukkan nilai valid pada model refleksi variabel laten. Indikator kategori valid jika nilai *loading factor* lebih dari 0,7 atau korelasi antara indikator dengan konstruk lebih besar daripada korelasi dengan konstruk blok lain.

Tabel 2. Validitas Diskriminan (Cross Loadings)

Indikator	Agilitas Organisasi	Budaya Inovasi	Budaya Organisasi
AO1	0,848	0,617	0,619
AO2	0,823	0,628	0,570
AO3	0,771	0,580	0,520
AO4	0,730	0,420	0,535
BI1	0,589	0,806	0,574
BI2	0,521	0,765	0,596
BI3	0,476	0,763	0,552
BI4	0,654	0,836	0,579
BO1	0,477	0,538	0,783
BO2	0,503	0,656	0,771
BO3	0,672	0,554	0,827
BO4	0,583	0,588	0,828

Tabel 2 menunjukkan nilai *cross loading* variabel Agilitas Organisasi, Budaya Inovasi, dan Budaya Organisasi dinyatakan valid. Komposit reliabilitas melakukan perhitungan *composite reliability* pada indikator dengan uji konstruk dan nilai *cronbach's alpha*. Konstruk tergolong reliabel jika nilai *composite reliability* melebihi 0.7 serta nilai *cronbach's alpha* melebihi nilai 0.6. Pada aplikasi Smart-PLS data reliabel ditandai dengan warna hijau.

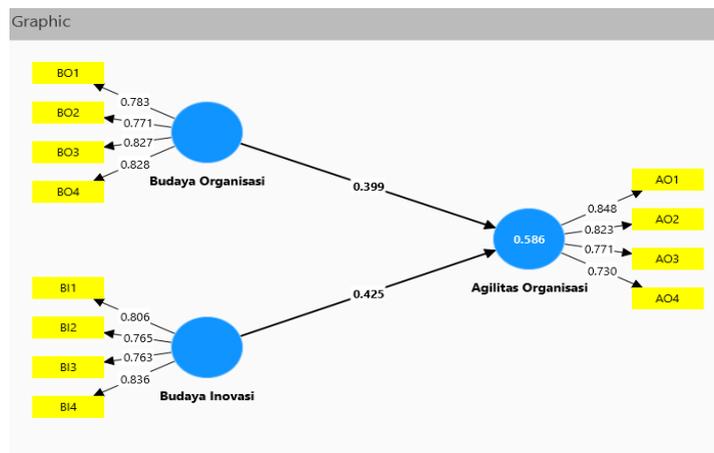
Tabel 3. Komposit Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho-a)	Composite Reliability (rho-c)	Average Variance Extracted (AVE)
Agilitas Organisasi	0,805	0,814	0,872	0,631
Budaya Inovasi	0,805	0,816	0,871	0,629
Budaya Organisasi	0,817	0,831	0,879	0,644

Tabel 3 menunjukkan nilai variabel Agilitas Organisasi, Budaya Inovasi, dan Budaya Organisasi dinyatakan reliabel. variabel nilainya melebihi 0,70 pada *composite reliability* dan lebih dari 0,6 pada *cronbach's alpha*. Serta ditindak lanjuti pada *goodness of fit model* melalui evaluasi *inner model*.

b. Inner Model

Inner model guna memberikan prediksi hubungan antara variabel laten melalui nilai signifikansi serta *R-square* pada model riset.



Gambar 1. Diagram Inner Model

Evaluasi model struktural PLS dengan nilai *R-square* variabel laten dependen. Nilai *R-Square* dapat menggambarkan pengaruh variabel laten eksogen pada variabel laten endogen sehingga dapat dilihat mempengaruhi secara substantif ataupun tidak memiliki pengaruh.

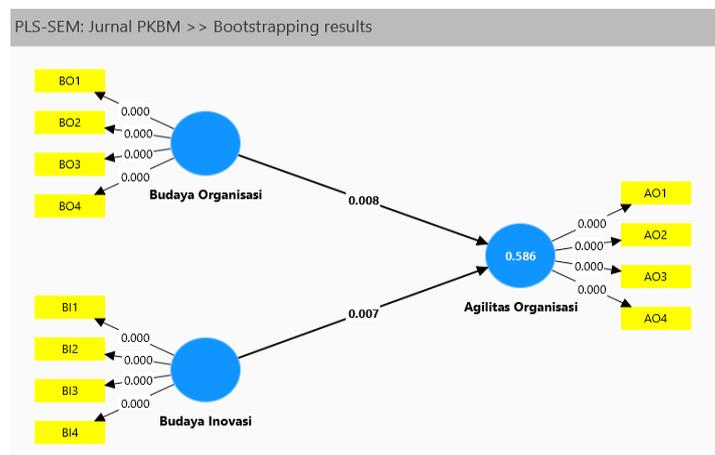
Tabel 4. Nilai *R-Square*

Indikator	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Agilitas Organisasi	0,586	0,576

Tabel 4 menunjukkan nilai *R-Square* dari variabel Agilitas Organisasi sebesar 0,586. Hal ini menandakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Budaya Inovasi mampu menjelaskan variabel Agilitas Organisasi sebesar 58,6% dan sisanya 41,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

c. Pengujian Hipotesis

Uji model hubungan struktural merupakan model memaparkan hubungan variabel pada riset. Uji model struktural menggunakan *software* PLS. Landasan yang digunakan untuk uji hipotesis secara langsung dengan *output* gambar serta nilai pada *output path coefficients* melalui nilai *p value* < 0,05 (*significance level* = 5%), maka tergolong model mempengaruhi secara signifikan variabel eksogen pada variabel endogen.



Gambar 2. Diagram *Bootstrapping*

Tabel 5. Koefisien Path

Indikator	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Budaya Inovasi --> Agilitas Organisasi	0,425	0,420	0,157	2,704	0,007
Budaya Inovasi --> Agilitas Organisasi	0,399	0,413	0,151	2,650	0,008

Pada PLS melakukan pengujian secara statistik pada korelasi yang telah ditentukan dalam hipotesis. Teknik yang diterapkan pada konsep simulasi melalui metode *bootstrapping* terkait sampel. Hasil analisa PLS *bootstrapping*, sebagai berikut.

Hipotesis pertama, pengaruh Budaya Inovasi terhadap Agilitas Organisasi menunjukkan nilai koefisien 0,425; nilai *p-values* 0,007; dan *t-statistik* 2,704. Nilai *p-values* 0,007 kurang dari 0,05. nilai *t-statistik* 2,704 lebih besar dari *t-tabel* 1,64. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya Inovasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Agilitas Organisasi. Maka hipotesis dengan adanya pengaruh Budaya Inovasi di PKBM Cinta Damai terhadap Agilitas Organisasi di PKBM Cinta Damai secara langsung diterima.

Hipotesis kedua, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Agilitas Organisasi menunjukkan nilai koefisien 0,399; nilai *p-values* 0,008; dan *t-statistik* 2,650. Nilai *p-values* 0,008 kurang dari 0,05. nilai *t-statistik* 2,650 lebih besar dari *t-tabel* 1,64. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Agilitas Organisasi. Maka hipotesis dengan adanya pengaruh Budaya Organisasi di PKBM Cinta Damai terhadap Agilitas Organisasi di PKBM Cinta Damai secara langsung diterima.

2. Analisis Kualitatif

a. Hubungan Budaya Organisasi dengan Agilitas Organisasi di PKBM Cinta Damai

Hasil wawancara menunjukkan ada hubungan budaya organisasi dengan agilitas organisasi. Hal ini terlihat pada dimensi keterlibatan seluruh pihak dalam menjalankan program pemberdayaan dan pembelajaran dengan lebih akurat dan memanfaatkan teknologi di PKBM Cinta Damai dengan bentuk responsivitas seluruh pegawai dalam keterlibatan program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan tanggung jawab mulai dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor selalu siap akan kebutuhan peserta didik dengan ditunjukkan adanya pelayanan melalui *chat* Whatsapp, keterbukaan informasi melalui *website* dan akun media sosial Instagram @pkbm_cintadamai, serta menyediakan latihan menuju asesmen nasional berbasis komputer agar peserta didik tidak kesusahan dalam proses belajar mengajar. Kompetensi seluruh pegawai dalam keterlibatan program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan tanggung jawab mulai dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor terus meningkatkan ilmu dan informasi terkait program PKBM dan dilakukan pertemuan untuk menunjang pengetahuan serta kemajuan tutor dan pengelola dalam pelaksanaan program PKBM. Kecepatan pegawai dalam keterlibatan program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan tanggung jawab mulai dari Kepala PKBM, seluruh staf dengan cepat dan tepat waktu dalam melayani peserta didik seperti disiplin dalam mengajar, menanggapi keluhan dan aduan dengan cepat secara langsung maupun melalui kontak telepon. Fleksibel pegawai dalam keterlibatan program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan tanggung jawab mulai dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor dengan memahami kebutuhan dan kondisi peserta didik seperti bagi masyarakat yang mengejar paket A, B, dan C diajarkan dengan bertahap dan mengutamakan pemahaman serta pada program kewirausahaan dan kursus diutamakan praktik langsung agar peserta siap terjun di lapangan.

Dimensi konsistensi seluruh pihak dalam menjalankan program pemberdayaan dan pembelajaran dengan lebih akurat dan memanfaatkan teknologi di PKBM Cinta Damai dengan bentuk responsivitas seluruh pegawai dalam konsistensi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan model koordinasi dan kerja sama mulai dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor serta pengawas seperti cepat dan tanggap dalam menjalankan kurikulum serta konsisten pada program yang dibutuhkan masyarakat. Kompetensi pegawai dalam konsistensi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan model koordinasi dan kerja sama mulai dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor serta pengawas melalui menjalankan strategi yang tepat sesuai kurikulum dan digitalisasi pembelajaran dengan kebutuhan masyarakat, serta penghargaan kepada individu atau tim yang berhasil bekerja sama dengan baik. Kecepatan pegawai dalam konsistensi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan model koordinasi dan kerja sama mulai dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor serta pengawas seperti cepat dan tanggap dalam menyediakan sarana prasarana dan keluhan peserta didik selama proses belajar mengajar. Fleksibel pegawai dalam konsistensi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan model koordinasi dan kerja sama mulai dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor serta pengawas dalam seluruh proses belajar, ujian, dan praktik dengan digitalisasi

Dimensi adaptasi seluruh pihak dalam menjalankan program pemberdayaan dan pembelajaran dengan lebih akurat dan memanfaatkan teknologi di PKBM Cinta Damai dengan bentuk responsivitas pegawai dalam adaptasi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan penyesuaian norma dan perkembangan ilmu pengetahuan oleh dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor dengan bentuk tindakan mengajarkan ilmu pengetahuan sesuai kurikulum namun tidak bertentangan dengan norma masyarakat bahkan para pegawai berusaha menyelaraskan kurikulum terbaru dengan kondisi masyarakat serta menghubungkannya pada norma. Kompetensi pegawai dalam adaptasi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan penyesuaian norma dan perkembangan ilmu pengetahuan oleh dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor dengan mengadaptasi digitalisasi dalam pembelajaran, ujian, dan praktik serta ilmu pembelajaran yang tepat sesuai norma. Kecepatan pegawai dalam adaptasi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan penyesuaian norma dan perkembangan ilmu pengetahuan oleh dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor dengan menjalankan program dengan menyelaraskan perkembangan jaman, teknologi, dan ilmu pengetahuan tanpa memisahkan pada norma yang berlaku. Fleksibel pegawai dalam adaptasi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan penyesuaian norma dan perkembangan ilmu pengetahuan oleh dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor dengan mengajarkan pembelajaran pada kondisi di lingkungan serta menyisipkan penggunaan teknologi. Contoh seperti menggunakan platform pembelajaran *online*: Memanfaatkan platform seperti *Google Classroom* untuk mengelola materi pembelajaran, tugas, dan diskusi. Selain itu menerapkan model *blended learning*: mengombinasikan pembelajaran luring serta pembelajaran daring untuk pembelajaran yang fleksibel bagi peserta didik. Bahkan membuat konten pembelajaran yang menarik dengan video untuk membuat materi pembelajaran lebih menarik dan interaktif. Mengadakan *workshop* teknologi: Mengundang narasumber dari luar untuk memberikan pelatihan tentang teknologi terbaru yang dapat diterapkan dalam pembelajaran.

Dimensi misi seluruh pihak dalam menjalankan program pemberdayaan dan pembelajaran dengan lebih akurat dan memanfaatkan teknologi di PKBM Cinta Damai dengan bentuk responsivitas pegawai dalam menjalankan misi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan arahan dan teknik strategis oleh dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor melalui pelaksanaan tugas dan proses dengan aktif sesuai aturan, SOP, petunjuk teknis, dan petunjuk pelaksanaan. Teknik dengan penyusunan kurikulum yang berbasis teknologi dalam Pemanfaatan LMS (*Learning Management System*) menggunakan platform pembelajaran *online* untuk mengelola materi, tugas, dan penilaian. Serta Pengembangan Modul Pembelajaran Interaktif dengan menggunakan berbagai media seperti video untuk membuat pembelajaran lebih menarik. Personalisasi Pembelajaran dengan menyesuaikan materi pembelajaran dengan kebutuhan dan minat masing-masing peserta didik. Kompetensi pegawai dalam menjalankan misi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan arahan dan teknik strategis oleh dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor sesuai dengan SK atau aturan yang diberlakukan seluruh kegiatan ada program dan anggaran. Kompetensi pegawai ditingkatkan dengan, Pelatihan Teknis untuk pegawai dalam penggunaan perangkat lunak dan *hardware* yang diperlukan, Pelatihan Pedagogi untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam merancang pembelajaran yang efektif, dan Pelatihan *soft skills* untuk mengembangkan kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Kecepatan pegawai dalam menjalankan misi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan arahan dan teknik strategis oleh dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor dengan menyelesaikan semua tugas secara cepat dan tepat dengan memfokuskan pada arahan dan aturan seperti menjalankan ujian dengan komputer maka peserta didik perlu dibina dan dilatih. Fleksibel pegawai dalam menjalankan misi program di PKBM Cinta Damai berjalan dengan arahan dan teknik strategis oleh dari Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor melaksanakan setiap tugasnya memanfaatkan teknologi dan menyesuaikan pada kemampuan masyarakat serta sejalan dengan regulasi. Seluruh program dilakukan evaluasi dan peningkatan berkelanjutan.

Artinya budaya organisasi di PKBM Cinta Damai yang semakin baik dengan keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi PKBM oleh Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor serta pengawas berkaitan dengan agilitas organisasi semakin baik melalui responsivitas, kompetensi, kecepatan, dan fleksibilitas dengan budaya organisasi pegawai dengan menjalankan program PKBM dengan menyelaraskan pada aturan, kurikulum, kondisi masyarakat Majalengka, dan perkembangan zaman, teknologi dan ilmu pengetahuan. Pencapaian konsistensi dalam menjalankan program pemberdayaan dan pembelajaran di PKBM Cinta Damai, koordinasi dan kerja sama antar semua pihak sangat penting. Hal ini mampu peningkatan efisiensi dan kualitas program dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung agilitas. Sehingga PKBM Cinta Damai mampu menjalankan pemberdayaan masyarakat dan melayani kebutuhan masyarakat dalam Pendidikan dan pelatihan secara cepat, tepat, dan menyesuaikan keadaan masyarakat.

b. Hubungan Budaya Inovasi dengan Agilitas Organisasi di PKBM Cinta Damai

Hasil wawancara selanjutnya juga menunjukkan ada hubungan budaya inovasi dengan agilitas organisasi. Hal ini terlihat pada dimensi tujuan dan maksud inovasi pada program di PKBM Cinta Damai agar pemberdayaan dan pembelajaran lebih cepat dan modern dengan bentuk responsivitas, kompetensi, kecepatan, dan fleksibel. Dimensi infrastruktur inovasi pada program di PKBM Cinta Damai agar pemberdayaan dan pembelajaran lebih cepat dan modern dengan bentuk responsivitas dengan modernisasi pembelajaran melalui adopsi metode pembelajaran yang lebih modern, seperti penggunaan teknologi digital, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan membuatnya lebih menarik. Kompetensi pegawai ditingkatkan dengan pemberian bekal para tutor dengan ilmu pengetahuan terbaru serta meningkatkan kualitas keseluruhan program PKBM Cinta Damai agar lebih relevan dengan kebutuhan masyarakat saat ini. Kecepatan di PKBM selalu cepat dan tanggap akan pembaharuan teknologi, metode belajar, dan informasi. Serta PKBM cepat menanggapi respons dari masyarakat. Fleksibel di PKBM terlihat dari inovasi merupakan kunci keberhasilan dalam menjalankan program PKBM Cinta Damai. Penerapan inovasi di PKBM Cinta Damai dapat menjadi lembaga pembelajaran yang lebih berkualitas, relevan, dan mampu memberdayakan peserta didik secara lebih cepat dan modern.

Dimensi pengaruh inovasi pada program di PKBM Cinta Damai agar pemberdayaan dan pembelajaran lebih cepat dan modern dengan bentuk responsivitas terhadap pembaharuan inovasi dengan penggunaan kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi seperti memanfaatkan akses internet yang stabil dan cepat untuk pembelajaran *online*, *e-learning*, dan komunikasi dengan pengajar. Selain itu perangkat komputer, laptop, atau tablet yang memadai untuk peserta didik dan pengajar. Ada penggunaan Aplikasi pembelajaran yang interaktif dan menarik untuk berbagai mata pelajaran. Platform *online* untuk mengelola data peserta didik, jadwal pembelajaran, dan materi pembelajaran. Kompetensi semakin ditingkatkan baik dari segi sumber daya manusia mulai dari pengajar yang kompeten dan memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, Tenaga administrasi yang andal dalam mengelola data dan sistem informasi, relawan

yang aktif membantu dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan program. an sarana prasarana fisik. Serta dari segi sarana prasarana seperti ruangan kelas yang nyaman, bersih, dan lengkap dengan perlengkapan belajar yang memadai (meja, kursi, papan tulis, proyektor), Laboratorium komputer yang dilengkapi dengan perangkat komputer dan *software* yang sesuai, dan uang khusus untuk kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan minat bakat. Kecepatan di PKBM dengan penanganan tantangan dalam pembelajaran mulai pembelajaran jarak jauh dan jadwal pembelajaran menyesuaikan dan mengakomodasi kebutuhan masyarakat. Fleksibel di PKBM dengan metode pembelajaran secara interaktif dan berbasis teknologi, seperti *e-learning*, video pembelajaran, dan simulasi, membuat proses belajar menjadi lebih efisien dan menarik. Bentuk administrasi dengan sistem manajemen berbasis data memungkinkan pengelolaan data peserta didik, materi pembelajaran, dan evaluasi menjadi lebih cepat dan akurat.

Dimensi implementasi inovasi pada program di PKBM Cinta Damai agar pemberdayaan dan pembelajaran lebih cepat dan modern dengan bentuk responsivitas melalui metode pembelajaran aktif. Pembelajaran dengan basis proyek: Mendorong anak didik untuk menyelesaikan proyek asli yang sesuai pada kehidupan sehari-hari. Studi Kasus untuk menganalisis masalah dan mencari solusi. Diskusi Kelompok untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan berpikir kritis. Kompetensi melalui video pembelajaran dengan tutor membuat video pembelajaran yang menarik dan singkat untuk berbagai mata pelajaran, serta Aplikasi Mobile: Mengembangkan aplikasi *mobile* untuk memudahkan akses pembelajaran kapan saja dan di mana saja. Kecepatan pembelajaran melalui platform *e-learning* yang interaktif dan mudah diakses untuk menyediakan materi pembelajaran, kuis, dan forum diskusi. Fleksibel di PKBM mengorientasikan pada akses internet, perangkat komputer, dan pelatihan TIK terlebih dahulu baik untuk tutor dan peserta didik.

Artinya budaya inovasi di PKBM Cinta Damai yang semakin baik dengan keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi PKBM oleh Kepala PKBM, seluruh staf, dan tutor serta pengawas berkaitan dengan agilitas organisasi semakin baik melalui responsivitas, kompetensi, kecepatan, dan fleksibilitas dengan materi yang relevan sesuai pembelajaran yang terus diperbarui dan disesuaikan dengan perkembangan zaman serta kebutuhan pasar kerja, memastikan peserta didik memperoleh keterampilan yang relevan. Pembelajaran yang dipersonalisasi berdasarkan minat dan kemampuan peserta didik memungkinkan pencapaian tujuan belajar yang lebih optimal. Penerapan metode pembelajaran dengan interaktif serta berbasis teknologi, melalui *e-learning*, video pembelajaran, dan simulasi, membuat proses belajar menjadi lebih efisien dan menarik.

PENUTUP

Penelitian memaparkan hubungan dan pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi menunjukkan budaya organisasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi di PKBM Cinta Damai. Hal ini dibuktikan dengan keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi oleh Kepala PKBM, staf, dan tutor serta para pengawas atau pemerintah menjalankan program-program PKBM dengan tepat sasaran, tepat guna, dan sesuai kebutuhan masyarakat Majalengka. Serta memudahkan akses antara pihak PKBM dengan masyarakat untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan bekerja sama. Penelitian juga memaparkan hubungan dan pengaruh budaya inovasi terhadap agilitas organisasi menunjukkan budaya organisasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi di PKBM "Cinta Damai. Hal ini dibuktikan dengan PKBM Cinta Damai menjalankan program dengan tujuan. Infrastruktur, pengaruh, dan implementasi dengan baik. Program PKBM Cinta Damai selalu dinamis, kreatif, berinovasi, dan produktif melakukan berbagai aktivitas positif bagi masyarakat Majalengka. Serta memudahkan akses antara pihak PKBM dengan masyarakat untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan bekerja sama. Sehingga PKBM Cinta Damai mencerminkan agilitas organisasi yang responsif, kompetensi, kecepatan, dan fleksibel dalam menjalankan program pemberdayaan, pendidikan, dan pelatihan bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghina, W., Smet, A. D., & Weerda, K. (2017). Agility: It Rhymes with Stability. *McKinsey Quarterly*.
- Alkusani, A., & Sukaris, S. (2019). Pengaruh Job-Engagement Terhadap Prilaku Withdrawal Melalui Komitmen Organisasi. *Bawal Widya Riset Entrepreneurship*, 2(1), 43–51.
- Busri, I. M., & Wahid, N. (2023). Implementasi Agile Governance pada Reformasi Birokrasi 4.0 di Puslatbang KMP LAN Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 85–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.52316/jap.v19i1.134>

- Davies, M., & Buisine, S. (2018). Innovation Culture in Organizations. *Science, Technology, and Innovation Culture*, 11(1). <https://doi.org/10.1002/9781119549666.ch6>
- Denison, D. (1997). *Corporate culture and Organizational Effectiveness*. Denison Consulting.
- Dobni, C. B. (2008). Measuring innovation culture in organizations: The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 11(4), 539–559. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/14601060810911156>
- Edssel, C., & Soelaiman, L. (2023). Pengaruh Kualitas Informasi Dan Inovasi Terhadap Performa Organisasi Saat Pandemi Covid-19 Dengan Kemampuan Agilitas Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Serina Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Edward, A. V., & Frinaldi, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. *Medan Resource Center*, 1(3).
- Ersandy, D., & Agustina, I. F. (2020). Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 16(1), 1–12.
- Fahami, Z., Pordanjani, H. A. ., Mahmoudi, M. ., & Montazer-Al-Zohour, F. (2017). The study of the relationship between organizational culture and organizational agility in Agricultural Bank. *Bulletin de La Societe Royale Des Sciences de Liege*, 86(1), 453–460.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi, Teori Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta.
- Fauziyyah, F., & Raharso, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Agilitas Organisasi (Study Pada Fashion X). *Jurnal Bisnis Dan Investasi*, 2(3).
- Harraf, A., Wanasika, I., Tate, K., & Kaitlyn, T. (2015). Organizational Agility. *The Journal of Applied Business Research*, 15(6), 466–478.
- Hidayah, K., Kusumaningrum, M., Wismono, F. H., & Amarullah, R. (2018). Aktualisasi Budaya Inovasi Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(3). <https://doi.org/DOI : 10.24258/jba.v14i3.402>
- Hidayat, R., Ramly, M., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Agility, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Agilitas Organisasi Pada PT. Arco Samudra Perkasa Balikpapan. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 4(1).
- Kawilarang, J., Adolfini, & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Budaya Inovatif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Kopi Tradisional Di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Laura, N., & Meidina, D. W. (2022). Pengaruh Budaya Inovasi Dan Efikasi Diri Terhadap Teknostres Dan Kinerja Karyawan IT Dimediasi Kesejahteraan Di Tempat Kerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1).
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2).
- Nugroho, R. (2024). Budaya Organisasi Yang Mendorong Inovasi Kerja. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(2).
- Putri, N. D., Haslindah, Marwati, P. K. S., Hermawansyah, W., Bustan, B., & Ilahi, A. A. A. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Inovasi dalam Perusahaan Teknologi: Sebuah Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 2(1).
- Raharso, S. (2018). Membangun Agilitas Organisasi Melalui Budaya Organisasi Dan Berbagi Pengetahuan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2).
- Rahmadhani, D., Azainil, & Mulawarman, W. G. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Platform Kecerdasan Buatan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Impian*, 4(2). <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/4320/1785>
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi (Struktur, Desain, dan Aplikasi)* (Ed.3). Arcan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 22–47.

- Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi. *Jurnal Impian*, 4(1). <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/2779/1646>
- Sugiharto, U. A., Semmaila, B., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Agility, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Agilitas Organisasi Pada PT. Shield On Services Tbk. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(2).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah*. Pustaka Baru Press.
- Sukaris, S., Prathiwi, M., & Pristyadi, B. (2020). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(1), 15–21.
- Suparjati. (2000). *Tata Usaha dan Kearsipan*. Kanisius.
- Suryabrata, S. (2014). *Metode Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Suryani, E., Hasanah, N. N., Fauzi, F. M., Suhaedi, E., & Chadit, J. (2024). Budaya Inovasi: Upaya Membangun Organisasi Publik Yang Agile. *Jurnal Professional*, 11(1).
- Wicaksana, S. A. (2022). *Budaya Organisasi Sebagai Peran Utama Agilitas Organisasi Dalam Transformasi Digital*. Universitas Pancasila.
- Zenit, O. M., & Sukaris. (2020). Penerapan Budaya Inovasi Dengan Mengadopsi Metode Kaizen (Continuous Improvement) Di PT. Petrosida Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2).
- Zhang, Z., & Sharifi, H. (2000). A Methodology for Achieving Agility in Manufacturing Organizations. *International Journal of Operation and Production Management*, 20(496–512).

