

AKTUALISASI BUDAYA INOVASI PADA
ORGANISASI SEKTOR PUBLIK

Actualizing Innovation Culture in Public Sector Organizations

Hilma Lathifah & Aldri Frinaldi

Universitas Negeri Padang

hilmalathifah23@gmail.com; aldri@fis.unp.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 20, 2024	Apr 24, 2024	Apr 27, 2024	Apr 30, 2024

Abstract

A culture of innovation is not just an option, but an urgent need to maintain the competitiveness of public sector organizations amidst rapid change. In this context, a culture of innovation is a vital aspect in strengthening the competitiveness of an organization, especially in the public sector which plays a crucial role in public services. In researching the actualization of innovation culture in public sector organizations, a qualitative approach with descriptive methods is the right choice. A qualitative approach allows researchers to gain a deep understanding of a complex and multidimensional phenomenon such as innovation culture. From the discussion that has been described, it can be concluded that the actualization of a culture of innovation in public sector organizations is an urgent need in facing the complexity and dynamics of an ever-changing environment. The main problems faced by public sector organizations, such as resistance to change, complex bureaucracy, and low employee involvement, are the main obstacles in realizing an effective innovation culture. However, by adopting a qualitative approach with descriptive methods in research, as well as involving various stakeholders in the process, organizations can gain a deeper understanding of the dynamics of existing innovation culture and explore strategies that can be implemented to overcome them.

Keywords : Actualization, Innovation, Organizational Culture

Abstrak: Budaya inovasi bukan sekadar sebuah opsi, melainkan sebuah kebutuhan yang mendesak untuk menjaga daya saing organisasi sektor publik di tengah perubahan yang cepat. Dalam konteks ini, budaya inovasi menjadi salah satu aspek yang vital dalam memperkuat daya saing sebuah organisasi, khususnya dalam sektor publik yang memegang peran krusial dalam pelayanan publik. Dalam meneliti aktualisasi budaya inovasi pada organisasi sektor publik, pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif menjadi pilihan yang tepat. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang kompleks dan multidimensional seperti budaya inovasi. Dari pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa aktualisasi budaya inovasi dalam organisasi sektor publik merupakan suatu kebutuhan yang mendesak dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika lingkungan yang terus berubah. Permasalahan utama yang dihadapi oleh organisasi sektor publik, seperti resistensi terhadap perubahan, birokrasi yang kompleks, dan rendahnya keterlibatan karyawan, menjadi hambatan utama dalam mewujudkan budaya inovasi yang efektif. Namun, dengan mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dalam penelitian, serta melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam prosesnya, organisasi dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika budaya inovasi yang ada dan mengeksplorasi strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya.

Kata Kunci : Aktualisasi, Inovasi, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang terus berkembang, organisasi sektor publik dihadapkan pada beragam tantangan yang semakin kompleks. Fenomena globalisasi membawa dampak yang signifikan, seperti tuntutan akan transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan yang berkualitas. Untuk tetap relevan dan efektif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dan dinamis, aktualisasi budaya inovasi menjadi suatu keharusan. Budaya inovasi bukan sekadar sebuah opsi, melainkan sebuah kebutuhan yang mendesak untuk menjaga daya saing organisasi sektor publik di tengah perubahan yang cepat. Dalam konteks ini, budaya inovasi menjadi salah satu aspek yang vital dalam memperkuat daya saing sebuah organisasi, khususnya dalam sektor publik yang memegang peran krusial dalam pelayanan publik. Organisasi sektor publik harus memiliki kemampuan untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis, dan budaya inovasi menjadi fondasi utama dalam mencapai hal tersebut (Huda, 2021).

Budaya inovasi bukan hanya tentang menciptakan produk atau layanan baru, tetapi juga melibatkan pengembangan proses yang lebih efisien, pencarian solusi yang lebih baik terhadap masalah-masalah yang ada, serta mendorong perubahan positif dalam tata kelola organisasi. Dalam konteks sektor publik, inovasi dapat berarti pengembangan kebijakan yang

lebih inklusif, implementasi teknologi untuk meningkatkan efisiensi birokrasi, atau bahkan peningkatan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan adanya budaya inovasi yang kuat, organisasi sektor publik dapat menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, lebih efisien dalam pengelolaan sumber daya, dan lebih efektif dalam mencapai tujuan-tujuan strategisnya.

Namun demikian, mewujudkan budaya inovasi dalam organisasi sektor publik bukanlah hal yang mudah. Berbagai hambatan dan tantangan muncul yang dapat menghambat proses implementasi budaya inovasi. Salah satunya adalah resistensi terhadap perubahan di dalam organisasi. Budaya yang sudah mapan dan terbiasa dengan cara kerja tertentu seringkali menjadi penghalang utama dalam mengadopsi budaya inovasi (Khomsiyah & Chotimah, 2015). Para pegawai mungkin merasa nyaman dengan rutinitas yang sudah tercipta, sehingga sulit bagi mereka untuk membuka diri terhadap ide-ide baru atau mengubah pola pikir mereka. Selain itu, adanya birokrasi yang kompleks dan proses pengambilan keputusan yang lambat juga dapat menghambat upaya implementasi inovasi.

Salah satu permasalahan utama yang terkait dengan tema ini adalah resistensi terhadap perubahan di dalam organisasi sektor publik. Budaya organisasi yang cenderung kaku dan terlalu terpaku pada tradisi seringkali menjadi penghambat utama dalam mengadopsi budaya inovasi. Para pegawai mungkin merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah terbiasa dilakukan, sehingga sulit bagi mereka untuk membuka diri terhadap ide-ide baru atau bahkan mengubah pola pikir mereka. Fenomena ini seringkali muncul karena adanya ketakutan akan ketidakpastian yang terkait dengan perubahan, serta rasa takut akan kegagalan dalam mengimplementasikan inovasi. Selain itu, birokrasi yang kompleks dan proses pengambilan keputusan yang lambat juga dapat menjadi faktor penghambat dalam menghadirkan inovasi di lingkungan sektor publik. Ketika proses pengambilan keputusan berjalan lambat, inisiatif untuk menciptakan atau mengadopsi inovasi seringkali terhambat oleh proses yang panjang dan rumit, sehingga memperlambat respon terhadap perubahan lingkungan atau kebutuhan masyarakat.

Selain resistensi terhadap perubahan, rendahnya tingkat keterlibatan pegawai juga menjadi permasalahan serius dalam mewujudkan budaya inovasi di organisasi sektor publik. Keterlibatan yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari kurangnya insentif untuk berinovasi, kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung, hingga kurangnya kepemimpinan yang memotivasi. Tanpa keterlibatan yang aktif dari para pegawai,

implementasi budaya inovasi akan sulit terwujud, karena inovasi sebagian besar bergantung pada ide dan kontribusi dari seluruh anggota organisasi. Selanjutnya, masalah terkait dengan kurangnya sumber daya, baik dari segi finansial maupun manusia, juga menjadi hambatan dalam mendorong budaya inovasi di sektor publik. Organisasi sektor publik sering kali memiliki keterbatasan anggaran yang menghambat mereka untuk mengalokasikan dana untuk riset dan pengembangan. Selain itu, kekurangan personel yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan inovasi juga dapat menjadi hambatan serius.

Faktor eksternal seperti perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan sebuah organisasi sektor publik untuk mengadopsi budaya inovasi. Ketika terjadi perubahan dalam regulasi atau kebijakan pemerintah, organisasi sering kali dihadapkan pada tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan cepat. Namun, aturan yang kaku dan tidak fleksibel dapat menjadi penghalang serius bagi upaya inovasi. Misalnya, ketika sebuah organisasi terikat pada prosedur yang baku dan sulit diubah, hal itu dapat menghambat kemampuan mereka untuk bereksperimen atau mencoba pendekatan baru dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dalam konteks ini, kebutuhan akan fleksibilitas dalam mengadaptasi peraturan dan kebijakan yang baru menjadi sangat penting. Organisasi sektor publik perlu memiliki mekanisme yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal, sehingga mereka dapat tetap relevan dan efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Hidayah et al., 2018).

Dengan demikian, strategi adaptasi yang responsif dan proaktif menjadi kunci dalam menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh perubahan regulasi dan kebijakan pemerintah. Demikianlah, dalam konteks tantangan dan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi sektor publik, aktualisasi budaya inovasi menjadi krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memastikan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan.

METODE

Dalam meneliti aktualisasi budaya inovasi pada organisasi sektor publik, pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif menjadi pilihan yang tepat. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena

yang kompleks dan multidimensional seperti budaya inovasi. Dengan metode deskriptif, peneliti dapat secara rinci menggambarkan karakteristik, konteks, dan dinamika budaya inovasi dalam organisasi sektor publik tanpa mengubah atau mengintervensi fenomena yang sedang diamati. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi sudut pandang dan pengalaman dari berbagai pemangku kepentingan di dalam organisasi, seperti pimpinan, staf, dan bahkan pihak eksternal yang terkait.

Metode deskriptif dalam pendekatan kualitatif seringkali melibatkan pengumpulan data melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk secara langsung terlibat dalam kegiatan organisasi sehari-hari, sehingga dapat memahami secara lebih baik dinamika budaya inovasi yang ada. Wawancara mendalam memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mendengarkan pandangan dan pengalaman langsung dari para aktor utama dalam organisasi, sehingga dapat mengeksplorasi persepsi, sikap, dan motivasi yang mendasari sikap terhadap inovasi. Analisis dokumen, seperti kebijakan organisasi, laporan tahunan, atau catatan rapat, juga dapat memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana budaya inovasi tercermin dalam praktik dan kebijakan organisasi tersebut. Dengan kombinasi metode ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang aktualisasi budaya inovasi dalam organisasi sektor publik.

HASIL

1. Resistensi Terhadap Perubahan Mempengaruhi Implementasi Budaya Inovasi Dalam Organisasi Sektor Publik

Dalam konteks organisasi sektor publik, resistensi terhadap perubahan menjadi tantangan utama yang sering menghambat implementasi budaya inovasi. Budaya organisasi yang sudah mapan dan terikat pada tradisi sering kali menjadi penyebab utama dari resistensi ini. Pegawai mungkin merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah terbiasa dilakukan dan cenderung enggan untuk membuka diri terhadap ide-ide baru atau mengubah pola pikir mereka. Selain itu, ketika sebuah organisasi telah lama beroperasi dengan pola kerja yang konvensional, sulit bagi para anggotanya untuk merespons perubahan dengan cepat dan fleksibel. Ketidakpastian tentang hasil perubahan, ketakutan akan kehilangan posisi atau keamanan pekerjaan, serta kurangnya pemahaman tentang pentingnya inovasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi juga dapat memperkuat resistensi tersebut.

Resistensi terhadap perubahan dalam organisasi sektor publik juga dapat diakibatkan oleh faktor-faktor lain seperti ketidakmampuan dalam memperoleh dukungan yang memadai dari pihak pimpinan, kurangnya komunikasi yang efektif tentang visi dan tujuan perubahan, serta kurangnya partisipasi dan keterlibatan dari seluruh anggota organisasi dalam proses perubahan. Perubahan yang diimpor dari atas tanpa memperhatikan aspirasi dan kebutuhan dari bawah sering kali menimbulkan resistensi dan ketidakpercayaan terhadap perubahan tersebut. Selain itu, kurangnya kesempatan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan juga dapat membuat para pegawai merasa tidak memiliki tanggung jawab atau rasa memiliki terhadap perubahan yang diusulkan, sehingga mereka cenderung menolaknya.

Melalui pemahaman yang mendalam tentang resistensi terhadap perubahan dan upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasinya, diharapkan pembaca dapat memperoleh wawasan yang lebih baik tentang kompleksitas implementasi budaya inovasi dalam organisasi sektor publik. Dengan mengatasi resistensi ini secara efektif, organisasi sektor publik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, mempercepat transformasi organisasional, dan memberikan pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang resistensi terhadap perubahan merupakan langkah awal yang krusial dalam membangun organisasi yang adaptif dan responsif terhadap dinamika lingkungan yang terus berubah.

2. Faktor-Faktor Internal Dan Eksternal Yang Menjadi Hambatan Dalam Mengaktualisasikan Budaya Inovasi Di Dalam Organisasi Sektor Publik

Permasalahan dalam mengaktualisasikan budaya inovasi di organisasi sektor publik seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang kompleks. Secara internal, resistensi terhadap perubahan menjadi salah satu faktor utama yang menghambat proses implementasi budaya inovasi. Budaya organisasi yang kaku dan terikat pada tradisi membuat para pegawai cenderung merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah terbiasa dilakukan. Hal ini mengakibatkan sulit bagi mereka untuk membuka diri terhadap ide-ide baru atau mengubah pola pikir mereka. Selain itu, birokrasi yang kompleks dan proses pengambilan keputusan yang lambat juga menjadi hambatan dalam mengadopsi budaya inovasi, karena memperlambat respon terhadap perubahan lingkungan atau kebutuhan masyarakat.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah juga dapat mempengaruhi kemampuan sebuah organisasi sektor publik untuk mengadopsi budaya inovasi. Ketika aturan yang berlaku terlalu kaku dan tidak fleksibel, hal ini dapat menghambat organisasi untuk bereksperimen atau mencoba pendekatan baru dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, organisasi sektor publik perlu mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal agar tetap relevan dan efektif.

3. Strategi-Strategi Yang Dapat Diterapkan Untuk Mengatasi Permasalahan-Permasalahan Yang Menghambat Implementasi Budaya Inovasi Dan Meningkatkan Aktualisasi Budaya Inovasi Dalam Organisasi Sektor Publik

Dalam mengeksplorasi strategi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang menghambat implementasi budaya inovasi dalam organisasi sektor publik, beberapa pendekatan dapat diambil untuk meningkatkan aktualisasi budaya inovasi. Pertama-tama, penting untuk mengubah mindset dan budaya organisasi secara keseluruhan. Ini melibatkan pembentukan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kreativitas, berani mengambil risiko, dan eksperimen. Pemimpin organisasi memiliki peran kunci dalam memimpin perubahan budaya ini dengan menjadi teladan dalam perilaku inovatif, memberikan dukungan yang kuat, dan memastikan bahwa insentif dan penghargaan diberikan kepada mereka yang berkontribusi pada inovasi.

Selanjutnya, penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses inovasi. Hal ini dapat dicapai melalui pembentukan tim lintas-fungsional atau lintas-unit kerja yang bertanggung jawab atas pengembangan dan implementasi inisiatif inovatif. Dengan melibatkan karyawan dari berbagai latar belakang dan tingkat hierarki, organisasi dapat memanfaatkan keahlian dan perspektif yang beragam untuk menciptakan solusi yang lebih inovatif dan efektif. Selain itu, penting juga untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam hal inovasi dan manajemen perubahan.

Selain fokus pada faktor internal organisasi, penting juga untuk memperhatikan faktor eksternal yang dapat memengaruhi implementasi budaya inovasi. Ini termasuk perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah yang dapat memfasilitasi atau menghambat upaya inovasi dalam organisasi sektor publik. Oleh karena itu, organisasi perlu memantau dan

menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal secara proaktif untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan berkelanjutan dalam upaya inovatif mereka.

Selain itu, membangun kemitraan dengan pihak eksternal, seperti universitas, lembaga riset, atau organisasi non-pemerintah, juga dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendorong inovasi. Kolaborasi dengan entitas di luar organisasi dapat membawa ide-ide segar, sumber daya tambahan, dan akses ke jaringan yang lebih luas, yang semuanya dapat memperkuat kapasitas inovasi organisasi. Dengan demikian, upaya untuk mengatasi permasalahan dalam mengimplementasikan budaya inovasi dalam organisasi sektor publik tidak hanya memerlukan perubahan internal, tetapi juga keterlibatan dan adaptasi terhadap lingkungan eksternal yang berubah.

PEMBAHASAN

Ketika resistensi terhadap perubahan tidak diatasi dengan baik, dapat menghambat implementasi budaya inovasi dan menghambat kemajuan organisasi sektor publik dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sebagai akibatnya, organisasi mungkin gagal untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus berubah atau gagal memenuhi kebutuhan masyarakat dengan efektif. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk mengidentifikasi akar penyebab dari resistensi tersebut dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya. Hal ini dapat melibatkan upaya untuk meningkatkan komunikasi, memperkuat kepemimpinan yang inklusif, memberikan pelatihan dan pendidikan tentang pentingnya inovasi, serta menciptakan lingkungan yang mendukung di mana setiap anggota organisasi merasa didengar, dihargai, dan terlibat dalam proses perubahan.

Selain itu, penting juga untuk menyadari bahwa resistensi terhadap perubahan bukanlah sesuatu yang harus dihindari sepenuhnya, tetapi bisa menjadi sinyal bahwa ada ketidakcocokan antara rencana perubahan dengan nilai-nilai, kebutuhan, atau keinginan dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, dalam menangani resistensi, penting untuk mengadopsi pendekatan yang inklusif dan berorientasi pada solusi, di mana para pemimpin bekerja sama dengan anggota organisasi untuk mengidentifikasi penyebab resistensi dan mencari solusi yang dapat diterima bersama. Dengan demikian, resistensi tersebut dapat dijadikan sebagai peluang untuk memperbaiki rencana perubahan, meningkatkan partisipasi

dan keterlibatan anggota organisasi, serta membangun dukungan yang lebih kuat untuk implementasi budaya inovasi.

Selain faktor resistensi terhadap perubahan dan perubahan eksternal, rendahnya tingkat keterlibatan pegawai juga menjadi permasalahan serius dalam mewujudkan budaya inovasi di organisasi sektor publik. Keterlibatan yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari kurangnya insentif untuk berinovasi, kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung, hingga kurangnya kepemimpinan yang memotivasi. Tanpa keterlibatan yang aktif dari para pegawai, implementasi budaya inovasi akan sulit terwujud, karena inovasi sebagian besar bergantung pada ide dan kontribusi dari seluruh anggota organisasi.

Selanjutnya, kurangnya sumber daya, baik dari segi finansial maupun manusia, juga menjadi hambatan dalam mendorong budaya inovasi di sektor publik. Organisasi sering kali memiliki keterbatasan anggaran yang menghambat mereka untuk mengalokasikan dana untuk riset dan pengembangan. Selain itu, kekurangan personel yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan inovasi juga dapat menjadi hambatan serius. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi berbagai faktor-faktor ini agar dapat mengaktualisasikan budaya inovasi dengan sukses.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa aktualisasi budaya inovasi dalam organisasi sektor publik merupakan suatu kebutuhan yang mendesak dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika lingkungan yang terus berubah. Permasalahan utama yang dihadapi oleh organisasi sektor publik, seperti resistensi terhadap perubahan, birokrasi yang kompleks, dan rendahnya keterlibatan karyawan, menjadi hambatan utama dalam mewujudkan budaya inovasi yang efektif. Namun, dengan mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dalam penelitian, serta melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam prosesnya, organisasi dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika budaya inovasi yang ada dan mengeksplorasi strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya.

Selain itu, perlu diakui bahwa implementasi budaya inovasi tidak hanya bergantung pada faktor internal organisasi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, organisasi sektor

publik perlu memperhatikan lingkungan eksternalnya secara proaktif dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi untuk memastikan kesinambungan dalam upaya inovatifnya. Kolaborasi dengan pihak eksternal juga dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendorong inovasi, dengan membawa ide-ide segar, sumber daya tambahan, dan akses ke jaringan yang lebih luas.

Dengan demikian, untuk mencapai aktualisasi budaya inovasi yang optimal dalam organisasi sektor publik, diperlukan pendekatan yang holistik dan terpadu, yang melibatkan perubahan internal, kolaborasi eksternal, dan adaptasi terhadap lingkungan yang berubah. Hanya dengan demikian, organisasi sektor publik dapat memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin kompleks dan menjamin keberlanjutan serta relevansinya dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 7(2), 855–865. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4549/http>
- Frinaldi, A., Sinaga, A., & Ananda, B. R. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DALAM PENGEMBANGAN MANFAAT TMMD DI PROVINSI SUMATERA BARAT. In *Ensiklopedia Education Review* (pp. 5(2), 178-185.).
- Hidayah, K., Kusumaningrum, M Wismono, F. H., & Amarullah, R. (2018). Aktualisasi Budaya Inovasi Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(3), 249–266.
- Huda, M. (2021). Aktualisasi Budaya Organisasi Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian*, 15(2).
- Khomsiyah, I., & Chotimah, C. (2015). Aktualisasi Sistem Nilai Dalam Membangun Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Studi Multikasus Di Man 2 Tulungagung Dan Sman 1 Boyolangu Tulungagung. *Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan*, 15(1), 117–132.
- Putri, N. W., & Frinaldi, A. (2022). Analisis Pemanfaatan Dana Desa dalam Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Berkelanjutan. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies*, 1(1), 60–67.
- Umroh, H. (2018). Perempuan dan aktualisasi. *Takammul: Jurnal Studi Gender Dan Islam Serta Perlindungan Anak*, 7(1), 46–53.