

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL INNOVATION CAPABILITY MELALUI
MEDIASI DARI *KNOWLEDGE SHARING***

**(STUDI KASUS: BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAERAH PROVINSI SUMATRA SELATAN)**

SKRIPSI

Program Studi Sistem Informasi

Jenjang Sarjana



Oleh

Luthfiah Mufidah

09031182025029

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
FAKULTAS ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2024

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL INNOVATION CAPABILITY* MELALUI MEDIASI DARI *KNOWLEDGE SHARING*

(STUDI KASUS: BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAERAH PROVINSI SUMATRA SELATAN)

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
studi di Program Studi Sistem Informasi S1

Oleh:

Luthfiah Mufidah 09031182025029

Palembang, 13 Mei 2024

Mengetahui,
Ketua Jurusan Sistem Informasi

Pembimbing,



Ahmad Rifai, S.T., M.T
NIP 197910202010121003



Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D
NIP 198507182012122003

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luthfiah Mufidah

NIM : 09031182025029

Program Studi : Sistem Informasi Bilingual

Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Innovation Capability* melalui Mediasi dari *Knowledge Sharing* (Studi Kasus: Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatra Selatan)

Hasil Pengecekan iThenticate/Turnitin: 2%

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapa pun.



Palembang, 13 Mei 2024



Luthfiah Mufidah
NIM 09031182025029

HALAMAN PERSETUJUAN

Telah diterima jurnal di *Management Analysis Journal (MAJ) SINTA 3* pada:

Hari : Senin

Tanggal : 18 Maret 2024

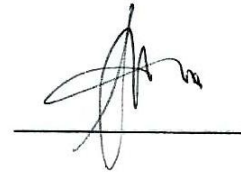
Nama : Luthfiah Mufidah

NIM : 09031182025029


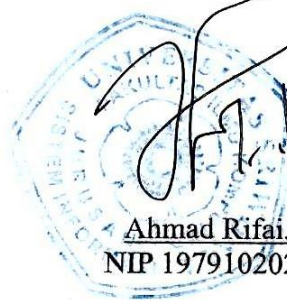
Judul : *Organizational Culture and Organizational Innovation Capability
through Knowledge Sharing*

Tim Pembimbing:

1. Pembimbing: Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D



Mengetahui,
Ketua Jurusan Sistem Informasi

Ahmad Rifai, S.T., M.T
NIP 197910202010121003

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Don’t you think it’s okay to have some blank space? I think it’s okay even if everything isn’t complete, as long as I keep my place, I think it’s alright.” (Kim Kibum)

“Dream as if you will live forever and live as if you will die today.” (Chaosmyth - One Ok Rock)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Allah SWT**
- 2. Diri saya sendiri, Luthfiah Mufidah**
- 3. Mama, Papa, A’ Iqbal, Cek Amel, Ojan, Kak Intan, Zafran**
- 4. Dosen pembimbing skripsi dan dosen pembimbing akademik**
- 5. Dosen-dosen jurusan Sistem Informasi Universitas Sriwijaya**
- 6. Teman-teman seperjuangan di Sistem Informasi Angkatan 2020 Universitas Sriwijaya**
- 7. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan dari awal**
- 8. Fakultas Ilmu Komputer**
- 9. Almamater saya, Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas ridha dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Innovation Capability* melalui Mediasi dari *Knowledge Sharing*” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan jenjang sarjana di program studi Sistem Informasi pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan anugerah berupa ilmu yang bermanfaat, kesempatan, serta kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan, dan dorongan penuh kepada penulis untuk terus maju dan berkembang sampai kapan pun.
3. Ketiga saudara kandung, saudari ipar, dan ponakan yang juga selalu mendukung dan menyemangati penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Erwin, S.Si., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Ahmad Rifai, S.T., M.T selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya periode 2024-2028.

6. Ibu Endang Lestari Ruskan, M.T selalu Ketua Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya periode 2019-2023.
7. Ibu Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membantu penulis dengan sepenuh hati selama pengerjaan tugas akhir ini, dengan bantuan dan bimbingan beliau lah penulis dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan benar.
8. Bapak Dedy Kurniawan, M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis pada semester akhir.
9. Bapak Ali Bardadi, M.Kom selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dari semester satu sampai tujuh.
10. Sahabat-sahabat yang selalu ada bahkan sebelum penulis menempuh pendidikan sarjana sampai di titik sekarang: Bila, Dwik, Echa, Nisak, Pijak, dan Ona atas dukungan yang tidak ada habisnya dan kesediaannya untuk saling membantu dan menghibur kapan pun dan di mana pun.
11. Teman-teman dekat penulis selama perkuliahan: Utik, Ovie, Rida, Nyimas, Mumtaz, Ameng, Angel, Yesa, Shofi, Reyhan, Napol, Mbs, Pompom, Devano, dan Sheva karena telah menjadi *support system* yang berperan penting di kehidupan perkuliahan penulis.
12. Teman-teman dekat yang merangkap sebagai teman-teman ambis dan pembimbing atas kendala yang penulis hadapi selama perkuliahan: Fachri, Dina, Mew, Luthfi, dan Yayak atas ilmu, motivasi, pandangan baru, dukungan, dorongan, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani kehidupan perkuliahan.

13. Teman-teman di kelas SIBIL A 2020 yang telah menjadi teman penulis selama menjalani kehidupan perkuliahan.
14. Seluruh teman jurusan Sistem Informasi Universitas Sriwijaya angkatan 2020 yang berjuang bersama untuk menyelesaikan skripsi untuk meraih gelar sarjana.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dengan segala kekurangannya, Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran terkait skripsi ini.

Palembang, 13 Mei 2024



Luthfiah Mufidah
NIM 09031182025029

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL INNOVATION CAPABILITY MELALUI
MEDIASI DARI *KNOWLEDGE SHARING***

**(STUDI KASUS: BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAERAH PROVINSI SUMATRA SELATAN)**

Oleh:

Luthfiah Mufidah

09031182025029

ABSTRAK

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Sumatra Selatan merupakan unsur pendukung pemerintah yang bertanggung jawab terhadap inovasi pemerintah di wilayah Sumatra Selatan. Penelitian ini mengeksplorasi peningkatan *organizational innovation capability* (OIC) di Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan melalui peran *organizational culture* (OC), dengan bantuan *knowledge sharing* (KS) sebagai variabel *intervening* untuk membantu Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan memaksimalkan kompetensi kapabilitas inovasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan evaluasi data yang telah dikumpulkan menggunakan metode PLS-SEM dengan jumlah total tanggapan kuesioner yang valid dari 53 karyawan aktif Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OC dan KS berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan OIC. Penelitian ini juga membuktikan bahwa KS secara efektif memediasi hubungan antara OC dan OIC. Penelitian ini menyarankan ukuran sampel dan cakupan yang lebih besar, serta eksplorasi variabel lainnya yang berpotensi dalam meningkatkan kemampuan inovasi untuk penelitian di masa depan.

Kata Kunci: *Organizational culture, knowledge sharing, organizational innovation capability, PLS-SEM*

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON
ORGANIZATIONAL INNOVATION CAPABILITY
THROUGH THE MEDIATION OF KNOWLEDGE SHARING**

**(CASE STUDY: SOUTH SUMATRA RESEARCH AND
DEVELOPMENT AGENCY)**

By:

Luthfiah Mufidah

09031182025029

ABSTRACT

South Sumatra Balitbangda is a supporting element of the government responsible for government innovation in the South Sumatra region. This research explores the enhancement of the organizational innovation capability (OIC) in the South Sumatra Balitbangda through the role of organizational culture (OC), with the help of knowledge sharing (KS) as an intervening variable to help South Sumatra Balitbangda maximize their competence in innovation capability. This research uses a quantitative approach, and the examination of the collected data uses the PLS-SEM method with a total of 53 valid questionnaire responses from Balitbangda's active employees. The results indicate that OC and KS positively and significantly influence enhancing OIC. It has also proved that KS effectively mediates the relationship between OC and OIC. This study suggests a bigger sample size and scope, and the exploration of other potential variables in enhancing innovation capabilities for future research.

Keywords: *Organizational culture, knowledge sharing, organizational innovation capability, PLS-SEM*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Batasan Masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Profil Perusahaan.....	7
2.1.1. Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatra Selatan	7
2.1.2. Visi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatra Selatan.....	7
2.1.3. Misi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatra Selatan.....	7
2.1.4. Struktur Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatra Selatan	8
2.2. Inovasi	8
2.3. <i>Organizational Culture</i>	9
2.3.1. <i>Competing Values Framework (CVF)</i>	9
2.4. <i>Knowledge</i>	11
2.5. <i>Knowledge Management</i>	12
2.6. <i>Knowledge Sharing</i>	12

2.7. <i>Innovation Capability</i>	13
2.8. <i>Organizational Innovation Capability</i>	13
2.9. <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	15
2.9.1. <i>Higher-Order Model</i>	15
2.10. Penelitian Terdahulu	18
2.11. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1. Alur Penelitian.....	26
3.2. Objek Penelitian	26
3.3. Jenis dan Sumber Data	27
3.4. Metode Pengumpulan Data	27
3.5. Populasi dan Sampel	28
3.6. <i>Research Model</i>	28
3.7. Kuesioner	29
3.8. Evaluasi Model Pengukuran.....	32
3.8.1. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif.....	33
3.8.2. Evaluasi Model Pengukuran Formatif.....	33
3.9. Evaluasi Model Struktural.....	34
3.10. Evaluasi Efek Mediasi.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1. Evaluasi Model.....	35
4.2. Evaluasi Model Pengukuran <i>Lower Order Components</i>	35
4.2.1. Reliabilitas Indikator	36
4.2.2. Reliabilitas Konsistensi Internal.....	38
4.2.3. Validitas Konvergen	38
4.2.4. Validitas Diskriminan	39
4.3. Evaluasi Model Pengukuran <i>Higher Order Components</i>	41
4.3.1. Masalah Kolinearitas	42
4.3.2. Signifikansi dan Relevansi Indikator Formatif.....	43
4.3.3. Reliabilitas Indikator	43
4.3.4. Reliabilitas Konsistensi Internal.....	44
4.3.5. Validitas Konvergen	44
4.3.6. Validitas Diskriminan	44
4.4. Evaluasi Model Struktural.....	45

4.4.1. Masalah Kolinearitas	45
4.4.2. Kekuatan Penjelas Model	46
4.4.3. Uji Hipotesis	47
4.5. Evaluasi Efek Mediasi.....	47
4.6. Pembahasan	48
4.6.1. Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Organizational Innovation Capability</i>	48
4.6.2. Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	49
4.6.3. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Organizational Innovation Capability</i>	50
4.6.4. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> sebagai Mediator antara <i>Organizational Culture</i> dan <i>Organizational Innovation Capability</i>	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1. Kesimpulan.....	53
5.2. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Balibangda Provinsi Sumatra Selatan.....	8
Gambar 2.2. <i>Competing Values Framework</i>	9
Gambar 2.3. Tipe-tipe <i>Higher Order Model</i>	16
Gambar 2.4. Pendekatan <i>Disjoint Two-Stage</i>	17
Gambar 3.1. Alur Penelitian	26
Gambar 3.2. Model Penelitian.....	28
Gambar 4.1. Model Jalur dari <i>Lower Order Components</i>	36
Gambar 4.2. Model Jalur dari <i>Higher Order Components</i>	42

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1. Kuesioner Penelitian	29
Tabel 4.1. Model Pengukuran dari <i>Lower Order Components</i>	37
Tabel 4.2. <i>Fornell and Larcker Criterion</i> dari <i>Lower Order Components</i>	39
Tabel 4.3. <i>Cross Loadings</i> dari <i>Lower Order Components</i>	40
Tabel 4.4. Model Pengukuran dari <i>Formative Higher Order Components</i>	42
Tabel 4.5. Model Pengukuran dari <i>Reflective Higher Order Components</i>	43
Tabel 4.6. <i>Fornell and Larcker Criterion</i> dari <i>Higher Order Components</i>	44
Tabel 4.7. <i>Cross Loadings</i> dari <i>Higher Order Components</i>	44
Tabel 4.8. Statistika Kolinearitas dari <i>Inner Model</i>	45
Tabel 4.9. <i>R-Square</i>	46
Tabel 4.10. <i>F-Square</i>	46
Tabel 4.11. Koefisien Jalur	47
Tabel 4.12. Total Efek Tidak Langsung dari OC ke OIC	48
Tabel 4.13. Total Efek Tidak Langsung dari OC ke KS	49
Tabel 4.14. Total Efek Tidak Langsung dari KS ke OIC	50
Tabel 4.15. Efek Tidak Langsung dari Mediasi KS	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Kesediaan Membimbing.....	A-1
Lampiran 2 Formulir Pengajuan Topik Skripsi	B-1
Lampiran 3 Formulir <i>Desk Evaluation</i>	C-1
Lampiran 4 Pengantar Surat Izin Penelitian.....	D-1
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	E-1
Lampiran 6 Surat Pengantar Pengumpulan Data	F-1
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian.....	G-1
Lampiran 8 Kuesioner Penelitian	H-1
Lampiran 9 Penyebaran Kuesioner Penelitian	I-1
Lampiran 10 Data Hasil Kuesioner Penelitian	J-1
Lampiran 11 Bukti Proses Pengumpulan Artikel Jurnal	K-1
Lampiran 12 <i>Letter of Acceptance</i> Jurnal.....	L-1
Lampiran 13 Hasil Pengecekan pada Turnitin Skripsi	M-1
Lampiran 14 Surat Keterangan Pengecekan <i>Similarity</i>	N-1
Lampiran 15 Kartu Konsultasi	O-1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengingat lingkungan ekonomi yang berkembang sangat pesat dan kompetitif, organisasi menghadapi tantangan untuk beradaptasi dan bertahan di era globalisasi saat ini, termasuk di sektor pemerintahan dan layanan publik. Rumanti et al. (2019) menyatakan bahwa organisasi pada umumnya dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi bisnisnya agar dapat mengikuti perkembangan pasar. Sedangkan, sektor pemerintahan dituntut untuk terus melakukan pembaruan, peningkatan, dan rekonstruksi model dan metodenya dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk memenuhi harapan masyarakat (Moonesar et al., 2019). Menurut Yang et al. (2020), inovasi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong peningkatan struktural, transformasi industri, dan pembangunan ekonomi berkelanjutan. Banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai inovasi dalam pemerintahan (Keumala & Pribadi, 2021; Moonesar et al., 2019; Yang et al., 2020), dan dapat disimpulkan bahwa inovasi dianggap penting bagi tingkat relevansi suatu organisasi, termasuk di organisasi pemerintahan.

Inovasi dalam pemerintahan umumnya dikembangkan oleh lembaga penelitian dan pengembangan pemerintah atau departemen tertentu dalam suatu organisasi yang bekerja sama dengan pemerintah. Menurut (Syamsuddin & Fuady, 2020), inovasi pemerintah di Indonesia dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah atau yang sering disebut dengan Balitbangda, dan salah satunya berlokasi di wilayah Provinsi Sumatra Selatan. Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumatra Selatan Nomor 51 Tahun 2020 tentang

Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatra Selatan (2020), Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan merupakan unsur pendukung urusan pemerintahan yang bertanggung jawab atas penelitian, pengembangan, dan inovasi di Provinsi Sumatra Selatan. Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan didirikan pada tahun 2000 dan terus memperkenalkan inovasinya sejak saat itu. Beberapa inovasi yang telah Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan lakukan antara lain adalah budidaya tanaman semusim (jagung, cabai, timun) di lahan gambut yang diperuntukkan sebagai lahan konservasi, e-promosi untuk membangun *Network STP Smart* dengan *stakeholders* di Sumatra Selatan, dan pengelolaan air gambut di Kebun Raya Sriwijaya. Oleh karena itu, fokus dan tanggung jawab utama Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan adalah untuk terus memberikan kontribusi terhadap inovasi daerah di wilayah Sumatra Selatan guna mewujudkan visinya yang berbunyi, “Penggerak Inovasi Berbasis Potensi Unggulan Daerah Menuju Sumatra Selatan Sejahtera”.

Karena Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan wajib melakukan inovasi secara berkala, maka mengembangkan dan memiliki kemampuan inovasi atau *innovation capability* (IC) yang baik adalah suatu keharusan (Nurchayyo & Wikaningrum, 2020; Pascual-Fernández et al., 2021). Organisasi pemerintah yang memiliki IC lebih rentan untuk secara efektif membuat dan mengembangkan peraturan dan kebijakan dan produk/layanan baru di sektor publik, yang pada akhirnya menghasilkan sesuatu yang bernilai dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Gullmark & Clausen, 2023). Ketika suatu organisasi memiliki IC tingkat tinggi, hal tersebut akan membantu mereka dalam menyelesaikan kompleksitas dari hambatan di masa depan, sangat bermanfaat bagi keberlanjutan

organisasi, dan berperan sebagai alat dalam memfasilitasi visi jangka panjang organisasi.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa IC dalam organisasi atau OIC dipupuk dan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi atau *organizational culture* (OC) dan kegiatan *knowledge sharing* (KS) (Chang et al., 2017). OC diklaim bertindak sebagai kerangka komprehensif, mengarahkan dan menjamin bahwa perilaku karyawan selaras dengan tujuan inovasi organisasi (OI) (Botelho, 2020). Schuldt & Gomes (2020) juga berpendapat bahwa OC dianggap sebagai nilai suatu organisasi yang utama dalam mempengaruhi perilaku, kebiasaan, dan keputusan organisasi. Selain itu, Azeem et al. (2021) menyatakan bahwa OC sangat penting dalam membangun kinerja yang produktif dalam organisasi, yang mengarah pada penciptaan inovasi yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memprioritaskan OC untuk merangsang OIC-nya.

Selain OC, variabel yang juga memengaruhi perwujudan OIC adalah KS. Seperti yang ditunjukkan oleh Nham et al. (2020), KS berpusar pada transmisi informasi dan pengetahuan antar individu, keluarga, atau komunitas. Suatu organisasi pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuannya dalam berinovasi jika memprioritaskan dan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan KS karena hal itu berkontribusi terhadap komunikasi proaktif antar berbagai komponen di dalam organisasi (Fazizah & Guntarayana, 2020). Pemecahan masalah yang efektif dan kemampuan beradaptasi yang cepat terhadap lingkungan organisasi juga dapat dicapai ketika suatu organisasi mahir dalam mengubah dan menerapkan pengetahuan dalam aktivitasnya, sebagaimana dinyatakan oleh Le & Lei (2019).

Pada dasarnya, sebuah organisasi dapat menjadi lebih inovatif dengan menekankan OC dan kegiatan KS secara strategis.

Meskipun jelas bahwa OC dan KS berdampak positif terhadap OIC, penelitian menemukan bahwa hubungan antara OC dan KS juga terbukti positif secara signifikan (Ahmed et al., 2020; Annisa & Silvianita, 2022; Laksono, 2023). Namun, perlu ada lebih banyak penelitian secara eksplisit yang membahas hubungan antara ketiganya. Meskipun penelitian sebelumnya terbatas, Chang et al. (2017) sebelumnya telah menyelidiki hubungan antara OC, KS, dan IC. Dalam penyelidikannya, mereka menemukan fakta terkait pengaruh positif antara ketiga variabel, namun spesifikasi masing-masing variabel masih perlu ditelusuri.

Penelitian ini berkontribusi untuk melanjutkan eksplorasi mereka dengan menambahkan dimensi pada setiap variabel untuk lebih memahami dimensi budaya mana yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap OIC, serta dimensi OIC mana yang paling dipengaruhi oleh OC berdasarkan kerangka yang diusulkan oleh Cameron & Quinn (dalam Rostain, 2021) dan Rajapathirana & Hui (2018). Selain itu, penelitian ini memposisikan KS sebagai mediator atau *intervening variable* karena banyak studi yang menyatakan bahwa KS merupakan mediator yang efektif dalam membangun inovasi di ruang lingkup organisasi (Cao et al., 2022; Elgenidi, 2021; Le & Lei, 2019). Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, maka penulis bermaksud untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Innovation Capability* melalui Mediasi dari *Knowledge Sharing* (Studi Kasus: Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dibahas pada latar belakang, penulis merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah OC berpengaruh secara signifikan terhadap OIC di Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan?
2. Apakah OC berpengaruh secara signifikan terhadap KS di Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan?
3. Apakah KS berpengaruh secara signifikan terhadap OIC di Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan?
4. Apakah KS merupakan mediator yang efektif dalam hubungan antara OC dan OIC di Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi dari KS dalam hubungan antara OC dan OIC di Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Membantu organisasi dalam mengukur tingkat pengaruh budaya pada lingkungan organisasi terhadap kemampuan berinovasi dengan adanya bantuan dari kegiatan berbagi pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan kualitas budaya berorganisasi dan menghasilkan inovasi-inovasi baru yang

relevan dan terus dapat bersaing di era modern ini dan di masa yang akan datang di lingkungan Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan.

2. Bagi Penulis

Penulis memiliki kesempatan untuk memperluas wawasan serta meningkatkan ilmu pengetahuan dengan melakukan penelitian ini.

1.5. Batasan Masalah

Agar menghindari penyimpangan dan membuat pelaksanaan penelitian ini lebih terarah, maka penulis membuat batas masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan ruang lingkup kantor Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan.
2. Objek dari penelitian ini adalah karyawan aktif Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan.
3. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan aktif Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan.
4. Data yang akan diolah dalam penelitian ini diperoleh dari hasil metode sensus dengan menyebarkan kuesioner kepada semua karyawan aktif Balitbangda Provinsi Sumatra Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., Ashraf, A., & Sheikh, A. (2020). Relationship between Organizational Culture and Knowledge Sharing: A Study of University Librarians. *Libri*, 70. <https://doi.org/10.1515/libri-2019-0034>
- Al-Emran, M., & Teo, T. (2020). Do knowledge acquisition and knowledge sharing really affect e-learning adoption? An empirical study. *Education and Information Technologies*, 25(3), 1983–1998. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-10062-w>
- Almerri, H. S. H. (2023). Exploring the Moderating Effect of Knowledge Sharing on the Relationship between Organizational Culture and Innovation: Evidence from Kuwaiti SMEs. *Transnational Marketing Journal*, 11(1), 181–198.
- Alnatsheh, A. Y., Karaatmaca, A. G., & Çavuşoğlu, B. (2023). Intellectual Capital and Organizational Innovation: Examining the Mediation Role of Knowledge Sharing on the Palestinian Universities during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 15(4), 3673–3691. <https://doi.org/10.3390/su15043673>
- Aman, M. K. (2019). THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATION CULTURE ON COMPANY INNOVATION CAPABILITY. *International Journal of Contemporary Accounting*, 1(1), 13–22. <https://doi.org/10.25105/ijca.v1i1.5182>
- Aminah, H., Lin, P.-K., Susita, D., Helexandra, L., & Moslehpour, M. (2022). How does servant leadership affect public employees' or-ganizational citizenship behavior? – The mediation effect of organizational culture and knowledge sharing. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 14(1), 361–387. <https://doi.org/10.34109/ijebeg.202214118>
- Annisa, D. T., & Silvianita, anita. (2022). The Effect Of Organizational Culture On Employees Performance At Bandung Work Training Development Centers (Bbplk) Through Knowledge Sharing As Intervening Variables. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 427–439. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2785>
- Arizki, M. A., & Abadiyah, R. (2023). Unlocking Managerial Performance: The Impact of Organizational Culture and Employee Personality through Knowledge Sharing. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 25. <https://doi.org/10.21070/ijins.v25i.963>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>

- Berraies, S. (2019). Effect of middle managers' cultural intelligence on firms' innovation performance. *Personnel Review*, 49(4), 1015–1038. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0426>
- Bibi, G., Padhi, M., & Dash, S. S. (2021). Theoretical necessity for rethinking knowledge in knowledge management literature. *Knowledge Management Research & Practice*, 19(3), 396–407. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1774433>
- Botelho, C. (2020). The influence of organizational culture and HRM on building innovative capability. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1373–1393. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2019-0228>
- Cao, T. T., Le, P. B., & Nguyen, N. T. M. (2022). Impacts of high-involvement HRM practices on organizational innovation capability: the mediating mechanism of tacit and explicit knowledge sharing. *International Journal of Innovation Science*, 14(5), 733–749. <https://doi.org/10.1108/IJIS-05-2021-0091>
- Chang, W.-J., Liao, S.-H., & Wu, T.-T. (2017). Relationships among organizational culture, knowledge sharing, and innovation capability: a case of the automobile industry in Taiwan. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(3), 471–490. <https://doi.org/10.1057/s41275-016-0042-6>
- Elgenidi, A. (2021). The impact of servant leadership on innovation in small and medium enterprises in Egypt: the mediating role of knowledge sharing [University of Plymouth]. In *University of Plymouth*. <https://doi.org/10.24382/1026>
- Fazizah, A., & Guntarayana, I. (2020). Pengaruh Technology Factor dan Motivation to Share terhadap Knowledge Sharing dan Firm Innovation Capability Studi pada UMKM Sektor Meubel Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4, 38–55. <https://doi.org/10.25139/jai.v4i1.2307>
- Genc, E. (2017). *Strategy Implementation, Organizational Culture and Performance in Turkish Local Government*. Cardiff University.
- Gooderham, P. N., Pedersen, T., Sandvik, A. M., Dasi, À., Elter, F., & Hildrum, J. (2022). Contextualizing AMO Explanations of Knowledge Sharing in MNEs: The Role of Organizational and National Culture. *Management International Review*, 62(6), 859–884. <https://doi.org/10.1007/s11575-022-00483-0>
- Gullmark, P., & Clausen, T. H. (2023). In search of innovation capability and its sources in local government organizations: a critical interpretative synthesis of the literature. *International Public Management Journal*, 26(2), 258–280. <https://doi.org/10.1080/10967494.2022.2157917>

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *An Introduction to Structural Equation Modeling* (pp. 1–29). https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- He, J. (Jack), & Tian, X. (2020). Institutions and Innovation. *Annual Review of Financial Economics*, 12(1), 377–398. <https://doi.org/10.1146/annurev-financial-032820-083433>
- Islamy, F. J., Yuniarsih, T., Kusnendi, & Wibowo, L. A. (2020). The power of knowledge donating and knowledge collecting for academic performance: developing Indonesian students' knowledge sharing models. In *Advances in Business, Management and Entrepreneurship* (pp. 504–507). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781003131465-107>
- Jabeen, F., & Isakovic, A. A. (2018). Examining the impact of organizational culture on trust and career satisfaction in the UAE public sector. *Employee Relations*, 40(6), 1036–1053. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2017-0038>
- Keumala, S. O., & Pribadi, U. (2021). Government Innovation in Social Sciences: A Literature Review. *Journal of Local Government Issues (LOGOS)*, 4(2), 170–184. <https://doi.org/10.22219/logos.v4i2.15271>
- Kusumawijaya, I. K., & Dwi Astuti, P. (2023). The effect of human capital on innovation: The mediation role of knowledge creation and knowledge sharing in small companies. *Knowledge and Performance Management*, 7(1), 64–75. [https://doi.org/10.21511/kpm.07\(1\).2023.05](https://doi.org/10.21511/kpm.07(1).2023.05)
- Laksono, A. A. (2023). The Impact Learning Organization and Organization Culture To Employee Performance, Mediated By Knowledge Sharing (Empirical Study On Bumitama Agri LTD.). *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 5(2), 145–156. <https://doi.org/10.34306/att.v5i2.294>
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Leal-Rodríguez, A. L., Eldridge, S., Ariza-Montes, J. A., & Morales-Fernández, E. J. (2019). Understanding How Organizational Culture Typology Relates to Organizational Unlearning and Innovation Capabilities. *Journal of the*

- Knowledge Economy*, 10(4), 1497–1514. <https://doi.org/10.1007/s13132-015-0344-6>
- Lee, C.-C., Yeh, W.-C., Yu, Z., & Luo, Y.-C. (2023). Knowledge sharing and innovation performance: a case study on the impact of organizational culture, structural capital, human resource management practices, and relational capital of real estate agents. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 707–722. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02185-w>
- Maclean, M., Appiah, M. K., & Addo, J. F. (2023). Implications of strategic orientation on firms' performance in a lower middle-income country: Does organizational innovation capability matter? *Cogent Business & Management*, 10(2), 2211366. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2211366>
- Maravilhas, S., & Martins, J. (2019). Strategic knowledge management in a digital environment: Tacit and explicit knowledge in Fab Labs. *Journal of Business Research*, 94, 353–359. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.061>
- Mehmet, S. (2021). *EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON INNOVATION IN FINNISH COMPANIES*. University of Oulu.
- Mikalef, P., & Krogstie, J. (2020). Examining the interplay between big data analytics and contextual factors in driving process innovation capabilities. *European Journal of Information Systems*, 29(3), 260–287. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1740618>
- Moonesar, I. A., Stephens, M., Batey, M., & Hughes, D. J. (2019). Government Innovation and Creativity: A Case of Dubai. In *Future Governments* (Vol. 7, pp. 135–155). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2048-757620190000007007>
- Mostafiz, M. I., Hughes, M., Gali, N., & Sambasivan, M. (2023). The Context Sensitivity of International Entrepreneurial Orientation and the Role of Process and Product Innovation Capabilities. *British Journal of Management*, 34(4), 2015–2035. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8551.12681>
- Nasrin, M. L., & Cicek, I. (2021). The effects of organizational culture on information sharing attitude. In C. Cobanoglu & V. Della Corte (Eds.), *Advances in global services and retail management* (Vol. 2, pp. 1–18). Anahei Publishing. <https://doi.org/10.5038/9781955833035>
- Nham, T. P., Nguyen, T.-M., Tran, N. H., & Nguyen, H. A. (2020). Knowledge sharing and innovation capability at both individual and organizational levels: An empirical study from Vietnam's telecommunication companies. *Management & Marketing*, 15(2), 275–301. <https://doi.org/doi:10.2478/mmcks-2020-0017>

- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization dan Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 13–25.
- OECD/Eurostat. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation* (4th ed.). OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Otike, F., Barát, Á. H., & Kiszl, P. (2022). Innovation strategies in academic libraries using business entrepreneurial theories: Analysis of competing values framework and disruptive innovation theory. *The Journal of Academic Librarianship*, 48(4). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102537>
- Parthasarathy, R., Garfield, M., Rangarajan, A., & Kern, J. (2021). The Case of Organizational Innovation Capability and Health Information Technology Implementation Success: As You Sow, So You Reap? *International Journal of Healthcare Information Systems and Informatics*, 16, 1–27. <https://doi.org/10.4018/IJHISI.20211001.0a21>
- Pascual-Fernández, P., Santos-Vijande, M. L., López-Sánchez, J. Á., & Molina, A. (2021). Key drivers of innovation capability in hotels: implications on performance. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102825>
- Peraturan Gubernur Sumatra Selatan Nomor 51 Tahun 2020 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatra Selatan, Pub. L. No. 51, 1 (2020). https://jdih.sumselprov.go.id/storage/userfiles/150720220900_Pergub_Sumse1_Nomor_51_Tahun_2020.pdf
- Pereira, L., Santos, J., Dias, Á., & Costa, R. (2021). Knowledge Management in Projects. *International Journal of Knowledge Management*, 17(1), 1–14. <https://doi.org/10.4018/IJKM.2021010101>
- Philipson, S., & Kjellström, E. (2020). When objects are talking: How tacit knowing becomes explicit knowledge. *Journal of Small Business Strategy*, 30(1), 68–82.
- Podrug, N., Filipović, D., & Kovač, M. (2017). Knowledge sharing and firm innovation capability in Croatian ICT companies. *International Journal of Manpower*, 38(4), 632–644. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0077>
- Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-

- worker performance. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923–947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Rostain, M. (2021). The impact of organizational culture on entrepreneurial orientation: A meta-analysis. *Journal of Business Venturing Insights*, 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00234>
- Rumanti, A. A., Wiratmadja, I. I., Sunaryo, I., Ajidarma, P., & Samadhi, T. M. A. A. (2019). Firm Innovation Capability through Knowledge Sharing at Indonesian Small and Medium Industries: Impact of Tacit and Explicit Knowledge Perspective. *2019 IEEE 6th International Conference on Industrial Engineering and Applications (ICIEA)*, 594–597. <https://doi.org/10.1109/IEA.2019.8714947>
- Schuldt, K. S., & Gomes, G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance. *Gestão & Produção*, 27(3). <https://doi.org/10.1590/0104-530x4571-20>
- Strengers, J., Mutsaers, L., van Rossum, L., & Graamans, E. (2022). The organizational culture of scale-ups and performance. *Journal of Organizational Change Management*, 35(8), 115–130. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2021-0268>
- Swarjana, I. K. (2022). *POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN* (Vol. 1). https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Syamsuddin, R., & Fuady, M. I. N. (2020). Upaya Penguatan Badan Penelitian dan Pengembangan serta Inovasi Daerah di Kota Palopo. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 4(1), 63–74. <https://doi.org/10.25072/jwy.v4i1.326>
- Yang, S., Li, Z., & Li, J. (2020). Fiscal decentralization, preference for government innovation and city innovation. *Chinese Management Studies*, 14(2), 391–409. <https://doi.org/10.1108/CMS-12-2018-0778>