



Pengaruh Kapabilitas Dinamis Terhadap Kinerja Organisasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto

Muhammad Hanif¹, Kusmiyanti^{2*}

^{1,2} Politeknik Pengayoman Indonesia

* E-mail Korespondensi: kusmiyanti.poltekip@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 03-09-2025

Revision: 13-09-2025

Published: 27-02-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v18i1.1177

ABSTRAK

Salah satu tantangan utama dalam tata kelola Lembaga Pemasyarakatan adalah menurunnya kinerja organisasi akibat perubahan struktural, keterbatasan sumber daya, serta kebijakan efisiensi anggaran. Kapabilitas Dinamis secara teoritis berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui empat dimensi utama, yaitu *adaptive*, *absorptive*, *innovative*, dan *mobilizing*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kapabilitas Dinamis terhadap Kinerja Organisasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik probability sampling, melibatkan 82 pegawai sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner Google Form yang terdiri dari 36 pernyataan indikator. Data dianalisis menggunakan uji normalitas, regresi linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi dengan bantuan IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh Kapabilitas Dinamis terhadap Kinerja Organisasi. Uji determinasi menghasilkan nilai R square sebesar 0,557, yang menunjukkan bahwa Kapabilitas Dinamis berkontribusi sebesar 55,7% terhadap Kinerja Organisasi, sementara sisanya 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kapabilitas Dinamis dan Kinerja Organisasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto.

Kata Kunci: Kapabilitas Dinamis, Kinerja Organisasi, Lembaga Pemasyarakatan

ABSTRACT

One of the main challenges in the governance of Correctional Institutions is the decline in organizational performance due to structural changes, limited resources, and budget efficiency policies. Dynamic Capabilities theoretically play an important role in improving organizational performance through four main dimensions, namely

Acknowledgment

adaptive, absorptive, innovative, and mobilizing. This study aims to analyze the effect of Dynamic Capabilities on Organizational Performance at the Class IIA Purwokerto Correctional Institution. The method used is quantitative with probability sampling technique, involving 82 employees as respondents. Data collection was carried out through a Google Form questionnaire consisting of 36 indicator statements. Data were analyzed using normality tests, simple linear regression, significance tests, and determination tests with the help of IBM SPSS version 25. The results showed a significance value of $0.000 < 0.05$, so H_0 was rejected and H_a was accepted. This means there is an influence of Dynamic Capabilities on Organizational Performance. The determination test yielded an R square value of 0.557, indicating that Dynamic Capabilities contributed 55.7% to Organizational Performance, while the remaining 44.3% was influenced by other factors outside this study. Thus, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between Dynamic Capabilities and Organizational Performance at the Class IIA Purwokerto Correctional Institution.

Key word: Dynamics Capability, Organizational Prformancee, Corretional

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Organisasi publik merupakan organisasi yang berperan dalam menyelenggarakan dan memenuhi kepentingan serta kebutuhan masyarakat melalui penyediaan barang dan jasa dalam bentuk layanan publik. Seiring dengan reformasi administrasi publik, organisasi publik mengalami transformasi yang dipengaruhi oleh paradigma New Public Management (NPM) yang berkembang sejak tahun 1980-an, dengan mengadaptasi prinsip-prinsip manajemen sektor privat ke dalam sektor publik (Wijaya, 2020). Paradigma ini mendorong organisasi sektor publik untuk lebih kompetitif, responsif, serta berorientasi pada kinerja dan efektivitas dalam menghadapi tantangan global. Namun demikian, organisasi publik juga menghadapi dinamika lingkungan yang cepat berubah, termasuk kebijakan pemerintah yang mengharuskan penyesuaian proses bisnis. Seperti halnya pada masa pemerintahan Presiden Prabowo Subianto dengan kabinet Merah Putih, yang menambah jumlah kementerian menjadi 48 dengan total 109 anggota kabinet, terdiri dari 48 menteri, 56 wakil menteri, dan 5 lembaga setingkat kementerian. Salah satu perubahan signifikan terjadi pada Kementerian Hukum dan HAM yang

kemudian dipecah menjadi satu Kementerian Koordinator Hukum dan HAM serta tiga kementerian teknis yaitu Kementerian Hukum, Kementerian HAM, dan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Pemecahan ini memunculkan tantangan baru dalam efektivitas koordinasi, distribusi pegawai, serta alokasi anggaran, yang berpotensi memperpanjang jalur birokrasi dan mempengaruhi stabilitas kerja.

Khusus pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024, tantangan utama yang dihadapi adalah transisi kelembagaan dan koordinasi lintas sektor. Meski pemisahan tersebut bertujuan untuk meningkatkan fokus kerja dan mengurangi tumpang tindih kewenangan, keberhasilan reformasi sangat bergantung pada kesiapan regulasi, adaptasi birokrasi, dan efektivitas tata kelola pemerintahan. Tantangan lain muncul dari kebijakan efisiensi anggaran yang diterbitkan melalui Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang efisiensi anggaran kementerian dan lembaga. Dalam konteks ini, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan mengalami pengurangan anggaran sebesar Rp 4.492.200.000.000 atau sekitar 28,14% dari pagu awal Rp 15.962.130.370.000, sehingga anggaran tahun 2025 menjadi Rp 11.469.930.370.000. Kondisi ini mengharuskan kementerian untuk melakukan penyesuaian strategi pengelolaan sumber daya agar tetap dapat menjalankan fungsi dan tugasnya secara efektif meskipun dengan keterbatasan anggaran.

Lapas Kelas IIA Purwokerto merupakan unit pelaksana teknis di bawah Ditjen Pemasarakatan, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang berfungsi memberikan layanan pembinaan narapidana dan pelayanan publik lainnya dengan pendanaan dari APBN. Namun, akibat kebijakan efisiensi anggaran pemerintah, terjadi pemblokiran pada pos layanan dukungan manajemen internal, fasilitas dan pembinaan masyarakat, layanan manajemen SDM internal, operasi keamanan, serta layanan manajemen kinerja internal, sehingga operasional di bidang tersebut terhambat. Kondisi ini tidak sejalan dengan kebutuhan Lapas, karena berdasarkan LKjIP 2025 masih terdapat kekurangan sarana pengolah data, fasilitas perkantoran, perlengkapan kerja pertukangan, serta sarana keamanan berupa rencong full set, yang hingga kini belum terpenuhi.

Tabel 1. Data Capaian kinerja

Indikator kinerja kegiatan	capaian	
	2023	2024
Presentase tahanan/narapidana/anak binaan mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas	106%	105%

Indikator kinerja kegiatan	capaian	
	2023	2024
presentase tahanan/narapidana lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	117%	111%
Presentase tahanan/narapidana/anak binaan berkebutuhan khusus (disabilitas yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	118%	111%
Presentase tahanan/narapidana/anak binaan yang mendapatkan penanganan HIV-AIDS dan TB	125%	111%
Presentase narapidana yang memperoleh predikat baik pada variabel pembinaan kepribadian	127%	115%
presentase narapidana yang mendapatkan hak integrasi	117%	100%
presentase narapidana yang memperoleh pendidikan dan pelatihan vokasi bersertifikasi	322%	294%
Presentase pemulihan kondisi keamanan psaca gangguan kamtib secara tuntas	125%	111%

Sumber : LjKIP Lapas kelas IIA Purwokerto

Berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah atau LjKIP Lembaga pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto yang disajikan dalam tabel 1 diatas, terlihat bahwa capaian kinerja organisasi pada tahun 2023 sampai tahun 2024 mengalami penurunan di beberapa aspek layanan dan pemenuhan hak narapidana. Analisis beban kerja juga menunjukkan bahwa Lapas Kelas IIA Purwokerto membutuhkan tambahan 31 pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi belum bisa tercapai maksimal. Permasalahan yang dialami Lapas kelas IIA Purwokerto menunjukkan bahwa telah terjadinya penurunan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, kinerja organisasi dipengaruhi oleh kapabilitas dinamis.

Menurut Teece et al., (1997) Kapabilitas dinamis dipandang sebagai kemampuan perusahaan dalam menghadapi perubahan yang cepat dengan membangun, mengintegrasikan, serta menyesuaikan kembali berbagai komponen baik internal maupun eksternal. Menurut Eisenhardt & Martin (2000) mendefinisikan kapabilitas dinamis sebagai proses sebuah perusahaan untuk menggunakan sumber daya, hal ini lebih berfokus kepada proses mengintegrasikan, mengkonfigurasi ulang, memperoleh, dan melepaskan sumber daya. Proses-proses tersebut bertujuan untuk mencocokkan dan menciptakan perubahan. Menurut Neo (2007) terdapat dua faktor utama yang mendorong kapabilitas dinamis dalam organisasi publik, yaitu

kopentensi individu (*able people*) dan kemampuan proses (*agile process*). Dalam konteks yang lebih luas, Tondolo et al (2018) menyebutkan bahwa kapabilitas dinamis diperlukan organisasi publik atau nirlaba untuk menyesuaikan sumber daya dan kapabilitasnya yang dimiliki dengan empat dimensi yang terdiri dari dimensi keterampilan atau kemampuan adaptif, penyerapan, kemampuan inovatif, dan kemampuan mobilisasi.

Kinerja organisasi menggambarkan kemampuan suatu organisasi dalam mengelola operasional untuk mencapai tujuan bersama, seperti pemberian layanan publik, peningkatan mutu dan efektivitas, serta pemenuhan kebutuhan masyarakat (Ridwan & Mus'id, 2019). Kinerja mencerminkan sejauh mana organisasi mampu memenuhi target dan standar kerja yang ditetapkan, bahkan melampauinya (Wardhana, 2024). Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi dituntut mengelola serta memanfaatkan sumber daya secara maksimal agar tujuan dapat terwujud sekaligus menjamin keberlanjutan organisasi. Menurut Tarigan (2011) Pengukuran kinerja pada organisasi publik berbeda dengan sektor swasta karena orientasi dan tujuan yang tidak sama. Jika organisasi swasta menitikberatkan pada pencapaianpeneln keuntungan, maka organisasi publik berfokus pada pemenuhan kebutuhan masyarakat yang terus berubah mengikuti perkembangan zaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Creswell (2014) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengkaji hubungan antar variabel yang diukur melalui instrumen penelitian, sehingga data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik. Lokus penelitian ini yaitu Lembaga Pemasyarakatan kelas IIA Purwokerto. Desain penelitian survei akan digunakan dalam penelitian ini. Survei desain ini berusaha memberikan deskripsi kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan, sikap atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti suatu sampel dari populasi tersebut untuk dapat mengetahui hubungan antar variabel populasi Creswell (2014) Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability* dengan jumlah sampel sebanyak 82 pegawai. Dalam penelitian ini juga menjelaskan mengenai data yang diperoleh dan diinterpretasikan hasil serta hasil analisis yang digunakan berdasarkan dugaan awal penelitian.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Kapabilitas Dinamis serta Kinerja Organisasi sebagai variabel terikatnya (Y). Dimensi yang digunakan dalam variabel Kapabili-

tas Dinamis yaitu adaptive, absorptive, innovative, dan mobilizing. Sedangkan dimensi pada variabel kinerja organisasi yaitu *Growth* dan *control*. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk google formulis sebagai metode pengumpulan datanya. Metode ini dilakukan dengan meminta responden untuk menjawab serangkaian pernyataan-pernyataan yang telah terstruktur sesuai dengan dimensi pada masing-masing variabel dalam penelitian. Skala penelien dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5. Kuesioner juga diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarkan pada responden di lokus tempat penelitian. Penyebaran kuesioner dalam rangka menguji validitas dan reliabilitasnya di sebarakan di Rumah Tahana kelasn IIB Banyumas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, dimana analisis tersebut dilakukan terhadap satu variable terikat dan satu variabel bebas dengan bantuan program komputer IBM SPSS statistic versi 25 untuk dapat menjawab rumusan masalah tersebut. Masalah dalam penelitian dan untuk menguji hipotesis yang diajukan sebelumnya.

HASIL

Uji Validitas

Untuk mengetahui validasi butir pernyataan bisa diketahui melalui nilai signifikasi, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ yang berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka berarti pernyataan tersebut tidak valid. Validitas dapat diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan yang diuji dianggap valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebelum digunakan dalam penelitian, kuesioner dalam penelitian ini akan dilakukan uji validitas dan diberikan kepada 30 pegawai Rumah Tahanan kelas IIB Banyumas. Berikut merupakan hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti sebelum melaksanakan proses pengambilan data pada lokus penelitian yang telah ditentukan.

Tabel 2. Uji Validitas Kapabilitas Dinamis

No	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X_1	0,001	0,563	0,361	Valid
X_2	0,011	0,458	0,361	Valid
X_3	0,023	0,414	0,361	Valid
X_4	0,005	0,495	0,361	Valid
X_5	0,026	0,4005	0,361	Valid
X_6	0,001	0,589	0,361	Valid
X_7	0,001	0,583	0,361	Valid
X_8	0,011	0,455	0,361	Valid
X_9	0,001	0,593	0,361	Valid

No	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X_10	0,019	0,425	0,361	Valid
X_11	0,048	0,364	0,361	Valid
X_12	0,039	0,378	0,361	Valid
X_13	0,031	0,394	0,361	Valid
X_14	0,001	0,568	0,361	Valid
X_15	0,033	0,391	0,361	Valid
X_16	0,038	0,381	0,361	Valid
X_17	0,002	0,533	0,361	Valid
X_18	0,002	0,544	0,361	Valid
X_19	0,01	0,462	0,361	Valid
X_20	0,02	0,422	0,361	Valid
X_21	0	0,615	0,361	Valid
X_22	0,013	0,448	0,361	Valid
X_23	0,005	0,503	0,361	Valid
X_24	0,031	0,394	0,361	Valid
X_25	0,017	0,432	0,361	Valid
X_26	0,01	0,465	0,361	Valid
X_27	0,042	0,373	0,361	Valid
X_28	0,043	0,371	0,361	Valid
X_29	0,046	0,368	0,361	Valid
X_30	0	0,623	0,361	Valid

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Berdasarkan tabel uji validitas terhadap variabel Kapabilitas Dinamis terlihat nilai *r person correlation* pada semua butir pernyataan memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Organisasi

No	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y_1	0	0,725	0,361	Valid
Y_2	0,001	0,586	0,361	Valid
Y_3	0,006	0,489	0,361	Valid
Y_4	0	0,693	0,361	Valid
Y_5	0	0,664	0,361	Valid
Y_6	0	0,803	0,361	Valid

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Berdasarkan tabel uji validitas terhadap variabel kinerja organisasi terlihat nilai *r person correlation* memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat diambil dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Penilaian reliabilitas pada suatu penelitian yaitu apabila *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai $\alpha > 0,6$ artinya instrumen tersebut terpercaya dan dapat digunakan dan apabila *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai $\alpha < 0,6$ artinya instrumen pengukuran memiliki tingkat reliabilitas rendah, sehingga tidak terpercaya dan tidak dapat digunakan. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kapabilitas Dinamis	0,873	30
Kinerja Organisasi	0,737	6

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian realibilitas variabel kapabilitas dinamis sebesar 0,873 dan variabel kinerja organisasi sebesar 0,737. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian pada kuesioner kapabilitas dinamis dan kinerja organisasi reliabel, hal ini dikarenakan nila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data digunakan untuk mengetahui data pada variabel bebas (kapabilitas dinamis dan variabel terikat (Kinerja orgnaisasi) terdistribusi normal atau tidak. Syarat penentuan normal dan tidaknya suatu data yang digunakan dalam penelitian mengacu pada nilai sig. Yang diperoleh berdasarkan pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikanis (α) sebesar 5% atau 0,05. Hasil Pengujian data menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		82
	Mean	.0000000
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	147.036.554
	Absolute	.061
	Positive	.057
Most Extreme Differences	Negative	-.061

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	.061
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Nilai tersebut menunjukkan terpenuhinya syarat uji normalitas dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka menandakan bahwa data dari penelitian ini terdistribusi secara normal dan data penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 6. Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	220.600	1	220.600	100.776	.000 ^b
Residual	175.120	80	2.189		
Total	395.720	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi					
b. Predictors: (Constant), Kapabilitas Dinamis					

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Nilai signifikansi yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan tabel ANOVA diatas yaitu 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kapabilitas Dinamis terhadap variabel Kinerja Organisasi. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh Kapabilitas Dinamis terhadap Kinerja Organisasi di Lemabaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	3.585		1.573	.120
1 Kapabilitas Dinamis	.173	.747	10.039	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi				

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, informasi mengenai koefisien arah regresi dapat ditemukan kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub-kolom B. Dalam kolom tersebut, terdapat nilai konstanta sebesar 3,585 dan koefisien arah regresi sebesar 0,173. Dengan demikian, dari nilai-nilai ini dapat disusun rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,585 + 0,173X$$

Dari persamaan regresi disimpulkan bahwa nilai konstan variabel kapabilitas dinamis sebesar 3,585 yang menunjukkan bahwa nilai variabel Kapabilitas Dinamis adalah konstan, serta nilai koefisien b bernilai positif. Hal tersebut menyatakan terdapat perubahan nilai yang berbanding lurus antara kedua variabel. Kenaikan nilai pada variabel X mempengaruhi kenaikan nilai pada variabel Y, dan begitu sebaliknya. Setiap kenaikan 1% nilai variabel Kapabilitas Dinamis (variabel X) maka variabel Kinerja Organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,173. Perbandingan lurus dari sifat regresi mengakibatkan semakin tinggi pengaruh Kapabilitas Dinamis yang diberikan maka Kinerja Organisasi akan semakin meningkat.

Pembahasan

Selanjutnya dalam penelitian ini, peneliti melakukan determinasi untuk mengukur seberapa berpengaruh variabel Kapabilitas Dinamis terhadap Kinerja Organisasi, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.552	1.480
a. Predictors: (Constant), Kapabilitas Dinamis				
b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi				

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Hasil dari uji determinasi mengungkapkan bahwa nilai R atau koefisien korelasi adalah 0,747. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang bersifat positif kuat antara variabel Kapabilitas Dinamis dan Kinerja organisasi. Sedangkan pada kolom nilai R square (R^2) menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel Kapabilitas Dinamis terhadap variabel Kinerja Organisasi di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Purwokerto sebesar 0,557 atau 55,7%. sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam situasi lingkungan yang berubah dengan cepat, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kapabilitas dinamis. Penelitian Abdel-Kader et al (2015) menunjukkan bahwa berbagai faktor kapabilitas dinamis berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sementara itu, Lin & Wu (2014) menegaskan bahwa pengembangan serta pemanfaatan kapabilitas dinamis menjadi kunci untuk memperoleh hasil organisasi yang lebih baik. Selain itu, kapabilitas dinamis terbukti memberikan dampak positif terhadap ambidexterity dan kinerja organisasi. Temuan Almheiri et al., (2023), Awwad (2025), Castelo & Gomes (2023) dan da Costa et al (2020) juga memperlihatkan bahwa kapabilitas dinamis bersama dengan modal manusia memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kapabilitas dinamis dalam organisasi publik merupakan kemampuan strategis yang memungkinkan lembaga untuk bertahan dan berkembang di tengah perubahan lingkungan yang cepat dan tidak terduga. Menurut Neo (2007) kapabilitas ini dibentuk oleh dua faktor utama, yaitu kompetensi individu (able people) dan kemampuan proses (agile process). Di Lapas Kelas IIA Purwokerto, kompetensi individu mencerminkan sejauh mana pegawai mampu membaca perubahan kebijakan, menganalisis dampaknya terhadap tugas mereka, serta merespons dengan cara yang efektif dan sesuai konteks. Sementara itu, kemampuan proses terlihat dari bagaimana Lapas mengatur alur kerja, membagi tugas, dan menyusun strategi operasional yang fleksibel untuk menghadapi tantangan seperti efisiensi anggaran, kekurangan pegawai sebanyak 31 orang, dan turunnya kinerja organisasi. Kedua faktor ini menjadi dasar penting dalam menilai sejauh mana kapabilitas dinamis telah tumbuh di lingkungan kerja Lapas.

Teori dari Tondolo et al (2018) memperluas konsep ini dengan rincian ke dalam empat dimensi utama, yaitu kemampuan adaptif, absorptif, inovatif, dan mobilisasi. Keempat dimensi ini menggambarkan implementasi nyata dari kompetensi individu dan kemampuan proses di tingkat organisasi. Misalnya, kemampuan adaptif penting agar Lapas dapat menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi atau sistem penganggaran yang mendadak. Kemampuan absorptif membantu lembaga menyerap informasi eksternal seperti kebijakan pusat atau best practices dari instansi lain untuk kemudian diterapkan secara kontekstual. Kemampuan inovatif dibutuhkan untuk menciptakan solusi baru, terutama di tengah keterbatasan sumber daya, sedangkan kemampuan mobilisasi mencerminkan sejauh mana Lapas dapat menggerakkan pegawai dan sumber daya lain secara efektif untuk mempertahankan operasional harian. Dengan menggabungkan kedua teori ini, maka dapat dipahami bahwa pening-

katan kapabilitas dinamis di Lapas Kelas IIA Purwokerto tidak hanya bergantung pada individu yang cakap, tetapi juga pada sistem, proses, dan dimensi kemampuan organisasi yang saling terintegrasi untuk menghadapi tantangan birokrasi dan pelayanan publik secara berkelanjutan.

Kapabilitas dinamis dapat menjadi faktor yang kuat dalam meningkatnya kinerja organisasi di Lembaga Pemasyarakatan kelas IIA Purwokerto. Dengan adanya kemampuan kapabilitas dinamis yang positif maka pegawai akan mempunyai kemampuan untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang ada. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki pegawai, maka kinerja organisasi akan meningkat dan dapat menjawab tantangan perubahan baik itu dari dalam maupun luar organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi juga dapat ditingkatkan dengan kemampuan para pegawainya yang *adaptive, absorptive, innovative, dan mobilize*.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui beberapa pengujian dan rumus ilmiah maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara kapabilitas dinamis terhadap kinerja organisasi di Lembaga Pemasyarakatan kelas IIA Purwokerto. Berdasarkan hasilolah data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kuat antara kapabilitas dinamis terhadap kinerja organisasi di Lapas kelas IIA Purwokerto dengan tingkat pengaruh 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kapabilitas dinamis mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi di Lapas kelas IIA Purwokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdel-Kader, M., Luther, R., Bhat, S., Gijo, E. V., & Jnanesh. (2015). A Cross Cultural Analysis of Advertisements: Content Analysis of Print. *International Journal of Production Research*, 19(2), 79–82. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2010.00287.x>
- Almheiri, H. M., Ahmad, S. Z., Abu Bakar, A. R., & Khalid, K. (2023). Artificial intelligence capabilities, dynamic capabilities and organizational creativity: contributing factors to the United Arab Emirates Government's organizational performance. *Journal of Modelling in Management*, 19(3), 953–979. <https://doi.org/10.1108/JM2-11-2022-0272>
- Awwad, M. S. (2025). Dynamic capabilities, intellectual capital and organisational performance: mediation and moderation effects. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2024-0258>
- Castelo, S. L., & Gomes, C. F. (2023). The role of dynamic capabilities on the effectiveness of organizational changes in public sector. *Academia Revista Latinoamericana de*

Administracion, 36(4), 535–552. <https://doi.org/10.1108/ARLA-02-2023-0031>

Creswell, J. w. (2014). *Research design*.

da Costa, L. M., Tondolo, V. A. G., Tondolo, R. da R. P., Longaray, A. A., & Ferro de Guimarães, J. C. (2020). Dynamic Capabilities and Organizational Performance in the Nonprofit Sector. *Latin American Business Review*, 21(4), 393–415. <https://doi.org/10.1080/10978526.2020.1768540>

Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21(10–11), 1105–1121. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200010/11\)21:10/11<1105::AID-SMJ133>3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200010/11)21:10/11<1105::AID-SMJ133>3.0.CO;2-E)

Lin, Y., & Wu, L. Y. (2014). Exploring the role of dynamic capabilities in firm performance under the resource-based view framework. *Journal of Business Research*, 67(3), 407–413. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.12.019>

Neo, B. siong ; geraldin chen. (2007). *Dynamic Governance: Embedding Culture, Capabilities And Change In Singapore*.

Ridwan, M., & Mus'id, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Dinas-Dinas Di Kota Jambi). *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(2), 222. <https://doi.org/10.35448/jrat.v12i2.6164>

Tarigan. (2011). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DALAM ORGANISASI SEKTOR PUBLIK*. 66(July), 6–17.

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Knowledge and Strategy*, 18(April 1991), 77–116. <https://doi.org/10.4337/9781035334995.00014>

Tondolo, R. da R. P., Tondolo, V. A. G., Longaray, A. A., Camargo, M. E., Bitencourt, C. C., & Zanandrea, G. (2018). *Transparency and Resource Mobilization in Times of Crisis*. *January*, 57–75. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-8482-7.ch004>

Wardhana, A. (2024). *Kinerja Organisasi*. November.

Wijaya, F. D. C. (2020). Kapabilitas Dinamis Sektor Publik : Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 1–12. <https://doi.org/10.46730/jiana.v18i2.7925>