



PENGARUH KAPASITAS PENYERAPAN TERHADAP KINERJA INOVASI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA BENGKULU

Astri Aminatu Rizqi, Kasmiyanti

Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

e-mail : asriamiantu20@gmail.com, kusmiyanti.poltekip@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2024

Diterima: 12 Juli 2024

Terbit: 1 Agustus 2024

Keywords:

Absorptive capacity,
Innovation Performance,
Correctional Institutions

Kata kunci:

Absorbtive capacity,
Kinerja Inovasi, Lembaga
Pemasyarakatan.

Corresponding Author:

Astri Aminatu Rizqi, E-mail :
asriamiantu20@gmail.com
[m](mailto:asriamiantu20@gmail.com)

Abstract

This research aims to examine the influence of Absorptive Capacity on Innovation Performance in Class IIA Bengkulu Correctional Institutions. Using quantitative research methods, data was collected from 117 Class IIA Bengkulu prison employees through questionnaires. Data analysis was carried out using a simple linear regression test using SmartPLS 4.0, which showed a positive and significant influence between Absorptive Capacity and Innovation Performance. The research question focuses on whether there is an influence of Absorptive Capacity on Innovation Performance in Class IIA Bengkulu Correctional Institutions. The aim of the research is to understand and assess these influences. The practical benefits of research involve the Technical Implementation Unit, researchers and other parties, by providing related input.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Kapasitas Penyerapan terhadap Kinerja Inovasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkulu. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dari 117 pegawai Lapas Kelas IIA Bengkulu melalui angket kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear sederhana menggunakan SmartPLS 4.0, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kapasitas Penyerapan dengan Kinerja Inovasi. Pertanyaan penelitian fokus pada apakah ada pengaruh Kapasitas Penyerapan terhadap Kinerja Inovasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkulu. Tujuan penelitian adalah untuk memahami dan menilai pengaruh tersebut. Manfaat praktis penelitian melibatkan Unit Pelaksana Teknis, peneliti, dan pihak lain, dengan memberikan masukan terkait.

@Copyright 2024.

PENDAHULUAN

Rangkaian zaman yang sifatnya begitu dinamis, masif, dan fluktuatif menuntut adanya perubahan dimana menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi. Dengan kondisi yang dihadapi tersebut, penting bagi organisasi untuk mengupayakan keberlangsungan organisasinya dengan tetap mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimilikinya. Perihal yang dapat diperbuat guna memastikan organisasi dapat bertahan dan unggul dalam persaingan global di kondisi siklus perubahan yang begitu cepat ini yaitu dengan menerapkan inovasi. Inovasi memiliki peran yang begitu penting bagi organisasi. Inovasi dapat berupa penerapan atau pemunculan dengan sengaja dari suatu gagasan, ide, atau inovasi yang sifatnya adopsi sesuatu yang telah ada maupun hal baru dimana dilakukan dalam bentuk pembaharuan inovasi maupun layanan kelembagaan yang berfungsi memberikan benefit terhadap perseorangan, suatu golongan, instansi kelembagaan, serta publik.

Setiap organisasi diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lancar untuk menghadapi permasalahan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang (Zeuch, 2016). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang unggul diperlukan untuk organisasi karena dengan kuantitas tinggi tanpa disertai oleh mutu yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan skill-nya tetapi tidak memiliki perilaku inovasi akan menjadi beban bagi organisasi itu sendiri. Selain itu sebagai seorang aparatur sipil negara (ASN) yang berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawasan penyelenggaraan tugas umum, pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional sesuai dengan Undang-Undang No 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu tanda sifat ASN harus terlihat dari tampilan mereka, ASN harus diawasi dengan tepat untuk dapat membuat komitmen yang sempurna dalam mencapai tujuan organisasi.

. Terdapat beberapa upaya yang diambil oleh Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia serta Direktorat Jenderal Pemasarakatan dalam meningkatkan kinerja organisasi, salah satunya dengan pemberian predikat Zona Integritas yang menghasilkan (WBK) dan (WBBM). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di lingkungan Instansi Pemerintah, meliputi 6 (enam) area perubahan yaitu bidang penataan tatalaksana, manajemen perubahan, penguatan pengawasan, penataan system manajemen SDM, penguatan akuntabilitas kinerja dan penguatan kualitas pelayanan publik. Dalam level organisasi, instansi pemerintah Indonesia melalui mekanisme birokrasinya terus berupaya mendorong adanya inovasi dalam berbagai bidang untuk melayani kepentingan publik dan meningkatkan kepercayaan publik (public trust).

Otoritas Pemerintah Indonesia melalui Kemenpan RB memprakarsai program berupa "Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Bebas Bersih Melayani" dimana implementasinya berwujud konsep penerapan inovasi melalui mekanisme percontohan (pilot project) yang dipelopori oleh setiap instansi kelembagaan milik pemerintah. Salah satu tujuan dari Pembangunan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Bebas Bersih Melayani (WBBM) ini yaitu meningkatkan kualitas pelayanan

terhadap publik, dimana hal tersebut didapatkan dari inovasi-inovasi yang muncul di setiap unit kerja instansi pemerintah. Akan tetapi, Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan di Bengkulu belum mampu mencapai predikat WBK/WBBM.

Gambar 1.1
Pembangunan Zona Integritas Pada Satuan Kerja Pemasarakatan Tahun 2023

Kanwil	Jumlah UPT	WBK	Usulan KANWIL (50%)	Ditjen PAS (50%)
Kanwil Aceh	31	1	15	9
Kanwil Sumatera Utara	42	1	21	12
Kanwil Sumatera Barat	26	4	13	8
Kanwil Riau	21	2	10	6
Kanwil Jambi	15	1	7	4
Kanwil Sumatera Selatan	25	7	9	5
Kanwil Bengkulu	10	0	5	3
Kanwil Lampung	23	4	10	6
Kanwil Kepulauan Bangka Belitung	9	1	4	2
Kanwil Kepulauan Riau	11	2	5	3
Kanwil DKI Jakarta	17	3	7	4

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Lapas Kelas IIA Bengkulu

Unit satker dalam naungan Kementerian Hukum dan HAM yang memperoleh predikat WBK dan WBBM atas kinerja maupun inovasinya mengalami kondisi yang fluktuatif dan terus berubah tiap tahunnya. Ketidakstabilan kondisi pencapaian ini disebabkan karena untuk memperoleh predikat WBK atau WBBM bukanlah hal yang mudah. Unit satuan kerja yang memperoleh predikat tersebut harus melewati berbagai penilaian yang dilakukan oleh Tim Penilai dari KemenPANRB. Indikator khusus maupun kriteria penilaian yang tinggi telah digunakan oleh Tim Penilai untuk menyeleksi inovasi-inovasi berkualitas yang sejalan dengan realisasi dan orientasi program pembangunan ZI. Hal ini menjadikan tuntutan yang bersifat dinamis dan eksploratif bagi Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan di Bengkulu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas atas inovasi-inovasinya dimana bermanfaat untuk kemajuan instansi/organisasi serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pemasarakatan sebagai bagian dari hal diatas turut didorong untuk dapat meningkatkan kualitasnya inovasinya sebagai pelopor perubahan dalam proses realisasi pembangunan Zona Integritas guna memperoleh capaian predikat WBK dan WBBM. Setiap Unit Pelaksana Teknis (UPT) pemasarakatan berpacu untuk meningkatkan eminensi pada aspek service terhadap publik melalui terobosan-terobosan dalam bentuk reka baru pelayanan kepada masyarakat ataupun program-program yang diberikan terhadap warga binaan dimana hal ini sejalan dengan realisasi program pembangunan ZI. Adapun inovasi yang dilakukan tersebut dilakukan UPT pemasarakatan untuk membantu mencari solusi atas problematika pemasarakatan yang beragam dan juga kompleks.

Lapas merupakan salah satu organisasi yang bergerak pada bidang pelayanan. Lapas menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 merupakan lembaga yang menjalankan fungsi pembinaan terhadap warga binaan pemasarakatan. Lapas tentunya diisi oleh berbagai sumber daya yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing dalam menjalankan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam menjalankan roda kehidupan di Lapas. Petugas atau pegawai pemasarakatan merujuk pada Undang-Undang Nomor 22

Tahun 2022 merupakan pejabat fungsional penegak hukum yang diberi wewenang berdasarkan Undang-Undang untuk melaksanakan tugas masyarakat dalam sistem peradilan pidana. Pegawai Lapas wajib memberikan pelayanan terbaik kepada warga binaan dan masyarakat.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat ASN, pegawai masyarakat harus mampu menumbuhkan sikap dan kepribadian yang mumpuni demi memenuhi selera, tuntutan, dan harapan masyarakat yang semakin tinggi. Pegawai masyarakat harus mampu berinovasi dengan didukung oleh pengetahuan Kapasitas Penyerapan yang kuat sehingga membentuk inovasi kinerja pegawai agar cita-cita dari masyarakat dapat terwujud dan membawa nama Lapas ke arah yang lebih baik. Hal ini juga tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai masyarakat sebagai roda penggerak dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Kompetensi pegawai di bidang masyarakat sangat penting dalam menentukan kualitas SDM yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara efektif dan efisien. Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Bengkulu.

Tabel 1.1

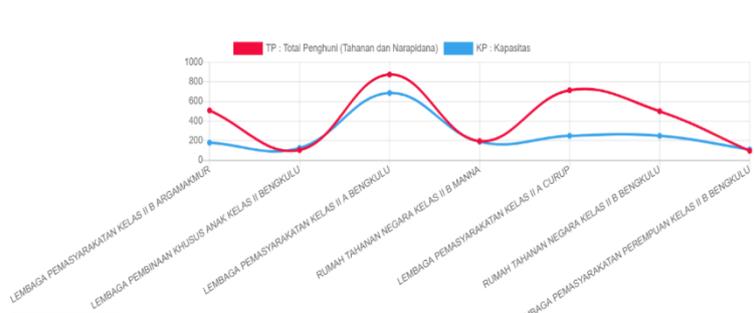
Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SD	-
2	SMP	-
3	SMA	66
4	DIII	6
5	S1/DIV	43
6	S2	2
7	S3	-
Jumlah		117

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Lapas Kelas IIA Bengkulu

Lembaga Masyarakat Kelas IIA Bengkulu dengan memiliki SDM pegawai yang begitu banyak jumlahnya yaitu 117 orang dan jumlah Tahanan dan Narapidana sebanyak 874 orang seharusnya mampu memiliki inovasi program untuk melakukan perbaikan yang mampu untuk memajukan organisasi, akan tetapi tidak terlihat dari pegawai dikarenakan belum sanggupnya SDM dan kematangan persiapan baik dari segi administrasi maupun praktik dari Lembaga Masyarakat Kelas IIA Bengkulu sehingga belum lolos seleksi pada tingkat pusat. Pada tahun 2024 ini, Organisasi mencoba untuk mengajukan kembali guna mencapai prediket WBK/WBBM. Oleh karena itu, dibutuhkan pemimpin yang memberdayakan dan perilaku inovatif pegawai dalam mengeluarkan ide-ide pegawai Lembaga Masyarakat Kelas IIA Bengkulu guna meningkatkan kinerja dalam organisasi sehingga tujuan dapat dipenuhi.

Gambar 1.2
Jumlah Penghuni dan Kapasitas Lembaga Pemasyarakatan di Provinsi Bengkulu Tahun 2024



Sumber: Sistem Database Pemasyarakatan Publik

Sejalan dengan hal diatas, Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA Bengkulu merupakan sebahagian dari sekian komponen UPT pemasyarakatan di Provinsi Bengkulu khususnya di wilayah kota Bengkulu, turut andil dalam upaya merealisasikan program pembangunan Zona Integritas selain untuk mendapatkan predikat WBK atau WBBM juga sebab aspek tersebut beriringan dengan komitmen Lapas sebagai instansi/organisasi yang berorientasi kepada pelayanan publik khususnya dalam memberikan program pembinaan kepada para pelanggar pidana dan juga pelayanan terhadap masyarakat umum. Upaya realisasi yang dilakukan yaitu melalui pengimplementasian atas ide-ide yang bersumber dari pegawainya dalam bentuk inovasi-inovasi di bidang pelayanan yang diberikan kepada warga binaan ataupun masyarakat. Hal tersebut dilakukan karena Lapas Kelas IIA Bengkulu memberikan dukungan atas inovasi dari pegawai melalui keterlibatan pegawai dalam pencarian ide-ide dan inovasi untuk kepentingan organisasi atau instansi dimana menunjukkan bahwa perilaku kinerja inovatif memiliki dampak yang positif terhadap organisasi.

Lembaga Pemasyarakatan adalah lembaga yang memiliki peran penting dalam sistem peradilan pidana suatu negara. Tugas utama Lapas adalah menegakkan hukum dengan cara menjalankan putusan pengadilan terhadap narapidana dan tahanan. Namun, dalam praktiknya, banyak Lapas menghadapi berbagai permasalahan terkait kinerja organisasinya. Salah satu permasalahan utama yang sering dihadapi oleh Lapas adalah masalah kapasitas dan overkapasitas. Kapasitas Lapas yang terbatas seringkali tidak mampu menampung jumlah narapidana dan tahanan yang terus bertambah. Hal ini menyebabkan overkapasitas, di mana fasilitas Lapas menjadi sesak, kotor, dan kurang layak untuk tempat tinggal yang manusiawi. Overkapasitas juga berdampak pada pelayanan yang kurang optimal terhadap narapidana dan tahanan, serta meningkatkan risiko konflik dan keamanan di dalam Lapas. Selain masalah kapasitas, permasalahan lain yang sering

muncul adalah kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas. Lapas membutuhkan petugas yang terlatih dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Namun, seringkali terjadi kekurangan petugas Lapas yang berkualitas, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan, kesulitan dalam menjaga keamanan Lapas, dan potensi pelanggaran hak asasi manusia terhadap narapidana dan tahanan.

Permasalahan infrastruktur dan fasilitas juga menjadi masalah serius dalam kinerja Lapas. Kondisi ini dapat menghambat efisiensi operasional Lapas, seperti dalam hal pengelolaan data, keamanan, dan fasilitas rehabilitasi bagi narapidana. Selain itu, infrastruktur yang kurang memadai juga dapat menjadi faktor risiko terjadinya kecelakaan atau kejadian darurat di dalam Lapas. Masalah keamanan dan kontrol internal juga menjadi fokus perhatian dalam kinerja Lapas. Tantangan utama dalam hal ini adalah menjaga keamanan Lapas dari upaya pelarian narapidana, penyelundupan barang terlarang, dan konflik antar narapidana. Diperlukan sistem pengawasan dan kontrol yang ketat serta peningkatan kemampuan petugas Lapas dalam menghadapi situasi yang mungkin timbul di dalam Lapas. Selain itu, permasalahan terkait rehabilitasi dan resosialisasi narapidana juga menjadi aspek penting dalam kinerja Lapas. Program rehabilitasi dan resosialisasi bertujuan untuk mempersiapkan narapidana agar dapat kembali ke masyarakat dengan lebih baik setelah masa hukumannya selesai. Namun, banyak Lapas yang menghadapi kendala dalam melaksanakan program-program ini, seperti kurangnya dukungan dan sarana prasarana yang memadai, serta minimnya kerja sama dengan instansi terkait di luar Lapas.

Dalam menghadapi berbagai permasalahan tersebut, diperlukan upaya serius dan holistik dari berbagai pihak terkait. Pemerintah perlu meningkatkan alokasi anggaran untuk Lapas guna memperbaiki infrastruktur, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan mengoptimalkan program rehabilitasi dan resosialisasi. Selain itu, perlu adanya koordinasi yang lebih baik antara Lapas, instansi terkait, dan masyarakat untuk menciptakan sistem yang lebih efektif dalam mengelola lembaga pemasyarakatan. Transparansi dan akuntabilitas juga harus ditingkatkan melalui mekanisme pengawasan dan pelaporan yang terbuka dan terpercaya. Secara keseluruhan, permasalahan kinerja organisasi di Lembaga Pemasyarakatan membutuhkan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk dapat mengatasi tantangan yang dihadapi. Dengan adanya komitmen dan kerjasama yang kuat dari semua pihak terkait, diharapkan kinerja Lapas dapat meningkat dan memberikan pelayanan yang lebih baik bagi narapidana, tahanan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Inovasi adalah salah satu faktor terpenting bagi kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Inovasi di organisasi dimulai dengan ide-ide baru yang dihasilkan, diadopsi, atau dimodifikasi oleh karyawan individu untuk meningkatkan kinerja organisasi (Kang & Lee, 2017). Inovasi juga memiliki peran penting dalam perkembangan organisasi. Untuk meningkatkan inovasi pada lembaga pemasyarakatan, perlu dikembangkan beberapa kemampuan baik pada level individu karyawan maupun level organisasi salah satunya yaitu Kapasitas Penyerapan.

Kapasitas Penyerapan memiliki peran kunci dalam meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi. Tentunya, sebagai UPT Pemasyarakatan, Lapas Kelas IIA

Bengkulu harus berinovasi agar para narapidana tidak hanya sekedar menjalani masa pidananya. Tapi juga berkesempatan untuk memperoleh *life skill* melalui pembinaan kemandirian, keterampilan, keagamaan dan kesehatan. Harapan nantinya selepas menjalani masa pidana dan kembali ke masyarakat, mereka dapat lebih mandiri dan berketerampilan sehingga mempermudah mereka dalam menjalani kehidupan di masyarakat. Untuk membentuk strategi inovasi tersebut, organisasi perlu menyerap informasi baru dari lingkungan eksternal dan menggunakannya secara internal yang sangat penting untuk mendukung inovasi organisasi.

Kapasitas Penyerapan memainkan peran kunci dalam kemampuan suatu organisasi untuk menghasilkan dan mengadopsi inovasi. Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, Kapasitas Penyerapan mencakup kemampuan untuk mengenali, mengakuisisi, menginterpretasi, dan mengimplementasikan pengetahuan baru yang relevan dengan misi rehabilitasi dan reintegrasi sosial narapidana. Pertama, kemampuan untuk mengenali pengetahuan baru sangat penting dalam meningkatkan efektivitas lembaga pemasyarakatan. Lembaga tersebut harus mampu mengidentifikasi tren dan praktik terbaru dalam bidang rehabilitasi dan kriminologi untuk dapat mengembangkan program-program yang relevan dan efektif. Misalnya, pemahaman terhadap teori-teori psikologi perkembangan dapat membantu dalam merancang program rehabilitasi yang sesuai dengan kebutuhan narapidana. Kedua, kemampuan untuk mengakuisisi pengetahuan baru juga merupakan hal yang krusial.

Lembaga pemasyarakatan perlu memiliki akses terhadap sumber-sumber pengetahuan, baik melalui literatur, pelatihan, atau kolaborasi dengan institusi-institusi lain yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu. Dengan demikian, lembaga pemasyarakatan dapat mengembangkan jaringan yang kuat dengan berbagai pihak terkait dalam upaya memperluas basis pengetahuannya. Ketiga, kemampuan untuk menginterpretasi dan mengimplementasikan pengetahuan baru menjadi langkah penting selanjutnya. Lembaga pemasyarakatan harus mampu menganalisis secara kritis pengetahuan baru yang diperoleh untuk menentukan relevansinya dengan konteks lokal dan kebutuhan narapidana. Setelah itu, pengetahuan tersebut harus diimplementasikan secara efektif dalam bentuk program-program dan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas pembinaan dan reintegrasi sosial narapidana.

Penelitian tentang hubungan antara Kapasitas Penyerapan dan kinerja inovasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkulu dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas program pembinaan narapidana. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan strategi-strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja inovasi di lembaga tersebut. Salah satu implikasi yang mungkin adalah pentingnya meningkatkan kapasitas SDM di lembaga pemasyarakatan, baik melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi maupun dengan memperluas jaringan kerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan dan penelitian terkait. Selain itu, penelitian ini juga dapat menghasilkan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah dan lembaga pemasyarakatan dalam mendukung upaya pengembangan inovasi di dalam lembaga pemasyarakatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Creswell dan David (Creswell & Creswell, 2023) Penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori-teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel atau perbandingan antar kelompok. Variabel-variabel ini, pada gilirannya, dapat diukur, biasanya dengan instrumen, sehingga data angka dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik. Laporan tertulis akhir memiliki struktur yang terdiri dari pendahuluan, metode, hasil, dan diskusi. Peneliti kuantitatif menguji teori secara deduktif, membangun perlindungan studi terhadap bias, mengontrol penjelasan alternatif atau kontrafaktual, dan berusaha menggeneralisasi dan mereplikasi temuan. Metode kuantitatif melibatkan proses pengumpulan, analisis, interpretasi, dan penulisan hasil penelitian. Terdapat metode-metode khusus dalam penelitian survei dan eksperimental yang berhubungan dengan identifikasi sampel dan populasi, menentukan jenis desain, mengumpulkan dan menganalisis data, menyajikan hasil, membuat interpretasi, dan menulis penelitian dengan cara yang konsisten dengan penelitian survei atau eksperimental. Jenis penelitian ini sejalan dengan konsep penelitian ini dikarenakan menganalisa hubungan antara beberapa variabel yaitu Kapasitas Penyerapan dan Kinerja Inovasi dan ingin menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Sifat penelitian adalah eksplanatif yang berarti menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Eksplanatif berarti tidak hanya menggambarkan sebuah fenomena tetapi menjelaskan mengapa fenomena itu terjadi dan apa pengaruhnya. Penelitian ini tidak hanya melihat hasil penelitian secara deskriptif tetapi menguji hipotesa, mencari tahu bagaimana hubungan antara variabel yang diuji, sifat hubungan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian terkait pengaruh kapasitas penyerapan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkulu memiliki variabel penelitian yaitu *kapasitas penyerapan* sebagai variabel bebas dan kinerja inovasi sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 117 responden sebagai sampel penelitian yaitu seluruh pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkulu. Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat dilakukan analisis dengan melihat karakteristik responden, analisa univariat, serta analisa data. Penelitian ini menggunakan berbagai pengujian statistik dengan bantuan *SmartPLS 4.0* untuk mengetahui dan mengukur tingkat pengaruh antara variabel *kapasitas penyerapan* dengan variabel kinerja inovasi.

Uji statistika yang dilakukan dalam penelitian ini diawali dengan uji outer model dan inner model. Untuk mendukung penelitian yang telah dilakukan penulis, penting bagi penulis mengetahui bagaimana persepsi pegawai di lingkup Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkulu terkait *kapasitas penyerapan* terhadap kinerja inovasi pegawai. Penjelasan dan pembahasan mengenai persepsi responden tersebut kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif berdasarkan data yang telah diperoleh dan diolah oleh peneliti.

Informasi merupakan aspek penting dalam menciptakan strategi tidak hanya bagi organisasi yang besar akan tetapi juga organisasi yang kecil. Oleh karena itu, saat ini organisasi membutuhkan absorptive capacity dalam pengelolaan informasi. Salah satu keuntungan sebuah organisasi memiliki absorptive capacity adalah dapat

meningkatkan kemampuan mereka untuk terus berinovasi, sedangkan inovasi sendiri adalah kunci keberlangsungan organisasi dalam menarik dan mempertahankan kualitas organisasi. Liu et al., (2018) menguji beberapa jalur efek absorptive capacity pada kinerja, baik efek langsung dan efek tidak langsung melalui inovasi. Hasilnya menunjukkan bahwa absorptive capacity dapat secara langsung meningkatkan kinerja inovasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkulu hendaknya mampu meningkatkan implementasi kapasitas penyerapan baik bagi kepala Lapas maupun pegawai. Kapasitas penyerapan merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja inovasi. Absorptive capacity adalah kemampuan untuk memperoleh, mengasimilasi dan kemudian mengeksplorasi informasi eksternal untuk tujuan organisasi telah menjadi kemampuan penting bagi organisasi untuk menciptakan kualitas dengan mengembangkan inovasi baru atau meningkatkan fleksibilitas (Cohen & Levinthal, 1990).

Untuk mencapai kapasitas penyerapan yang baik, terdapat 4 dimensi yang harus dikembangkan yaitu (Muller et al., 2020; Moilanen et al. 2014) kemampuan akuisisi yang mencakup kemampuan mengasah skill dan memperoleh pengetahuan baru, sering berdiskusi, mampu berkolaborasi dengan pihak lain dan berkonsultasi dengan kompeten. Selanjutnya kemampuan asimilasi meliputi kemampuan memahami lingkungan organisasi, kemampuan membaca peluang dan kemampuan menganalisis perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dimensi selanjutnya yaitu kemampuan transformasi meliputi kemampuan mempersiapkan skill dan pengetahuan untuk masa depan, menyadari pentingnya pengetahuan dan rencana jangka panjang serta mempertimbangkan dan merencanakan dengan matang peluncuran inovasi atau layanan baru. Adapun dimensi yang terakhir dari kapasitas penyerapan adalah kemampuan eksploitasi meliputi kemampuan merespon secara cepat keinginan konsumen, memiliki pembagian tugas dan tanggungjawab yang jelas dan memiliki strategi dalam mengembangkan pengetahuan dan skill serta memperoleh informasi yang berguna bagi organisasi.

Dimensi pertama dalam variabel kapasitas penyerapan adalah akuisisi yang mempunyai 5 indikator, yang dimana di setiap indikator dari dimensi akuisisi ini berfokus pada bagaimana cara Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkulu mengadakan kerja sama dengan pihak lain untuk dapat memperoleh pengetahuan untuk menciptakan inovasi baru. Dengan nilai outer loading sebesar 0,750 pada pernyataan "Saya sering bekerja sama dengan pihak lain untuk belajar hal-hal baru" dari dimensi akuisisi bagi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu menunjukkan bahwa pernyataan tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan dimensi akuisisi. Ini menandakan bahwa pegawai yang merespon pernyataan ini cenderung memiliki tingkat aktivitas yang tinggi dalam berkolaborasi dengan orang lain untuk memperoleh pengetahuan baru di lingkungan kerja.

Dalam konteks Lapas Kelas IIA Bengkulu, di mana pegawai harus terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja mereka, kerja sama dengan pihak lain menjadi sangat penting. Kolaborasi dengan rekan kerja, atasan, atau bahkan lembaga lain di luar Lapas dapat menjadi sumber pengetahuan dan keterampilan baru. Nilai outer loading yang tinggi pada pernyataan ini juga dapat mengindikasikan bahwa budaya kerja di Lapas tersebut

mendorong keterlibatan dan ketergantungan antarpegawai dalam memperoleh pengetahuan baru. Ini dapat dianggap sebagai aspek positif karena menunjukkan bahwa pegawai di Lapas tersebut aktif dalam mencari peluang untuk belajar dan berkembang.

Manajemen Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat menggunakan hasil ini untuk memperkuat strategi manajemen yang mengedepankan kolaborasi dan kerja sama antarpegawai. Ini bisa melibatkan pengembangan program pelatihan atau inisiatif lain yang mendorong pertukaran pengetahuan dan keterampilan antarindividu atau antarunit kerja. Meskipun nilai *outer loading*-nya tinggi, penting untuk diingat bahwa nilai tersebut hanya memberikan gambaran tentang seberapa baik pernyataan tersebut mengukur dimensi akuisi. Namun, faktor lain seperti validitas konstruk dan reliabilitas instrumen juga harus diperhatikan untuk memastikan akurasi pengukuran. Dengan mempertimbangkan aspek-aspek di atas, pernyataan "saya sering bekerja sama dengan pihak lain untuk belajar hal-hal baru" dapat dianggap sebagai indikator yang valid dan relevan untuk mengukur konstruk akuisi dalam konteks Lapas Kelas IIA Bengkulu.

Dengan nilai *outer loading* sebesar 0,878 pada pernyataan "Saya sering mengunjungi instansi lain secara teratur" dari dimensi akuisisi di Lapas Kelas IIA Bengkulu, menunjukkan bahwa pernyataan tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan dimensi akuisi. Ini mengindikasikan bahwa pegawai yang merespon pernyataan ini cenderung memiliki kecenderungan yang tinggi untuk mengunjungi instansi lain secara teratur dalam rangka memperoleh pengetahuan baru. Dalam konteks Lapas Kelas IIA Bengkulu, di mana peningkatan pengetahuan dan keterampilan merupakan hal yang sangat penting, mengunjungi instansi lain secara teratur dapat menjadi sumber informasi dan pembelajaran yang berharga. Interaksi dengan instansi lain juga dapat membuka peluang untuk pertukaran pengalaman dan praktik terbaik.

Pegawai yang sering mengunjungi instansi lain secara teratur menunjukkan sikap keterbukaan terhadap belajar dan meningkatkan kualitas diri mereka. Mereka mungkin aktif dalam mencari kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dengan mengamati praktik-praktik yang dilakukan di luar lingkungan kerja mereka sendiri. Kehadiran yang sering di instansi lain juga dapat memperkuat hubungan antarlembaga atau antarunit kerja. Hal ini dapat membantu memperluas jaringan profesional dan memperkuat kerja sama lintas sektor, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Analisis nilai *outer loading* ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen Lapas Kelas IIA Bengkulu untuk memperbaiki atau memperkuat strategi manajemen yang menggabungkan kegiatan kunjungan ke instansi lain sebagai bagian dari upaya pengembangan pegawai. Ini bisa berupa program pertukaran pengetahuan atau kerja sama dengan lembaga-lembaga lain untuk memfasilitasi pembelajaran lintas organisasi. Dengan mempertimbangkan aspek-aspek di atas, pernyataan "Saya sering mengunjungi instansi lain secara teratur" merupakan indikator yang valid dan relevan untuk mengukur dimensi akuisi dalam konteks Lapas Kelas IIA Bengkulu.

Dalam konteks nilai *outer loading* sebesar 0,701 untuk pernyataan "Saya mengumpulkan beberapa informasi dari instansi lain melalui cara informal" dari dimensi akuisisi di Lapas Kelas IIA Bengkulu secara konseptual terkait dengan

dimensi akuisi, Nilai outer loading sebesar 0,701 menunjukkan bahwa pernyataan ini memiliki hubungan yang cukup kuat dengan dimensi akuisi. Ini mengindikasikan bahwa pegawai yang merespon pernyataan ini cenderung mengandalkan cara-cara informal, seperti percakapan tidak resmi atau pertemuan tidak terjadwal, untuk mengumpulkan informasi dari instansi lain.

Pernyataan ini mencerminkan fleksibilitas dalam pendekatan belajar pegawai. Mereka tidak hanya bergantung pada sumber-sumber formal seperti pelatihan terstruktur atau literatur resmi, tetapi juga memanfaatkan jaringan informal dan interaksi sehari-hari untuk memperoleh pengetahuan baru. Pegawai yang mengandalkan cara-cara informal untuk mengumpulkan informasi mungkin memiliki jaringan interpersonal yang kuat di luar lingkungan kerja mereka sendiri. Hal ini bisa menjadi aset berharga dalam mencari sumber-sumber informasi dan peluang pembelajaran yang tidak terstruktur.

Meskipun cara-cara informal dapat menjadi sumber informasi yang berharga, perlu diingat bahwa informasi yang diperoleh secara informal mungkin tidak selalu diverifikasi atau terstruktur dengan baik seperti informasi yang diperoleh melalui kanal formal. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan untuk menyaring informasi dan memilah-milah yang bermanfaat. Karena cara-cara informal sering melibatkan interaksi interpersonal, pernyataan ini juga dapat menunjukkan bahwa pegawai di Lapas tersebut memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Hal ini dapat membantu mereka dalam membangun hubungan yang kuat dengan pihak lain dan memfasilitasi pertukaran informasi yang efektif. Dengan mempertimbangkan aspek-aspek di atas, pernyataan "Saya mengumpulkan beberapa informasi dari instansi lain melalui cara informal" merupakan indikator yang valid dan relevan untuk mengukur dimensi akuisisi dalam konteks Lapas Kelas IIA Bengkulu.

Dalam konteks nilai outer loading sebesar 0,777 untuk pernyataan "Saya mengumpulkan beberapa informasi dari instansi lain melalui cara informal" dari dimensi akuisisi di Lapas Kelas IIA Bengkulu menunjukkan bahwa pernyataan ini memiliki hubungan yang kuat dengan dimensi akuisi. Ini mengindikasikan bahwa kegiatan Lapas Kelas IIA Bengkulu dalam mengadakan pertemuan khusus dengan pihak ketiga dianggap penting oleh pegawai sebagai sumber pengetahuan baru.

Kehadiran kegiatan seperti pertemuan khusus dengan pihak ketiga menunjukkan bahwa Lapas memiliki strategi yang terstruktur untuk memperoleh pengetahuan baru. Hal ini mencerminkan komitmen organisasi untuk pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kualitas. Kegiatan ini juga menunjukkan bahwa Lapas Kelas IIA Bengkulu mungkin memiliki kerja sama atau kemitraan dengan pihak-pihak eksternal, seperti lembaga pemerintah, LSM, atau institusi pendidikan, yang dapat menjadi sumber pengetahuan baru. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi mengakui pentingnya kerja sama lintas sektor dalam menghadapi tantangan dan memperoleh pengetahuan baru.

Kehadiran kegiatan seperti pertemuan khusus dengan pihak ketiga juga mencerminkan dukungan dari manajemen atas inisiatif pembelajaran dan pengembangan pegawai. Hal ini penting karena menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya mengakui pentingnya pembelajaran, tetapi juga aktif dalam memfasilitasi dan mendorongnya. Meskipun nilai outer loadingnya tinggi, penting

untuk juga mengevaluasi efektivitas dari kegiatan seperti pertemuan khusus dengan pihak ketiga dalam memperoleh pengetahuan baru. Hal ini dapat dilakukan melalui penilaian partisipasi pegawai, pengukuran dampak kegiatan tersebut terhadap kinerja, atau melalui umpan balik dari pihak ketiga yang terlibat.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek di atas, pernyataan "Lapas Kelas IIA Bengkulu secara berkala mengadakan pertemuan khusus dengan pihak ketiga untuk memperoleh pengetahuan baru" merupakan indikator yang valid dan relevan untuk mengukur dimensi akuisi dalam konteks Lapas Kelas IIA Bengkulu.

Nilai outer loading yang tinggi pada pernyataan ini menunjukkan bahwa staf Lapas Kelas IIA Bengkulu memiliki kemampuan untuk merespons perubahan permintaan layanan dengan cepat dan efisien. Hal ini dapat membantu meningkatkan efektivitas operasional lapas dalam menyediakan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mencapai tujuan rehabilitasi narapidana. Memahami dan merespons perubahan dalam permintaan layanan dari masyarakat juga dapat memperkuat hubungan antara lapas dan masyarakat. Dengan merespons dengan cepat terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat, lapas dapat membangun kepercayaan dan dukungan yang lebih besar dari masyarakat dalam upaya rehabilitasi dan reintegrasi narapidana.

Hasil analisis ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan staf Lapas Kelas IIA Bengkulu dalam hal meningkatkan kemampuan mereka dalam memahami dan menginterpretasikan perubahan dalam permintaan layanan dari masyarakat. Ini dapat mencakup pelatihan dalam analisis kebutuhan masyarakat, manajemen perubahan, dan komunikasi efektif. Dengan demikian, nilai outer loading yang tinggi pada pernyataan tersebut menegaskan bahwa kemampuan untuk cepat memahami dan menginterpretasikan perubahan dalam permintaan layanan dari masyarakat merupakan aspek penting dari proses asimilasi di Lapas Kelas IIA Bengkulu. Ini memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan strategi dan program yang lebih efektif dalam merespons kebutuhan dan aspirasi masyarakat serta mencapai tujuan rehabilitasi narapidana.

Manajemen di Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat menggunakan informasi tentang nilai outer loading ini untuk mengidentifikasi dan mendukung pegawai yang memiliki sikap proaktif terhadap pengembangan pengetahuan dan pemanfaatan sumber daya. Mereka dapat memperkuat budaya organisasi yang mendorong pembelajaran dan inovasi, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan karier dan pertumbuhan profesional pegawai. Dengan memahami implikasi dari nilai outer loading yang tinggi pada pernyataan ini, manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi, serta meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses eksploitasi sumber daya yang ada.

Dalam variabel Y (kinerja inovasi) terdapat 4 butir pernyataan yang mana di setiap butir pernyataan memperoleh nilai outer loadings yaitu 0,841, 0,890, 0,859, 0,872 dan 0,864. Outer loading sebesar 0,841 pada pernyataan "Modifikasi dan inovasi kami mendapat tanggapan positif dari masyarakat, lebih baik daripada lembaga pemasyarakatan lain" dari variabel kinerja inovasi bagi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pernyataan ini dan variabel kinerja inovasi.

Nilai *outer loading* yang tinggi menunjukkan bahwa pernyataan ini adalah indikator yang sangat baik dari kinerja inovasi di Lapas Kelas IIA Bengkulu. Tanggapan positif dari masyarakat terhadap modifikasi dan inovasi yang dilakukan oleh lembaga menunjukkan bahwa upaya inovasi tersebut telah berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Pernyataan ini menyoroti pentingnya mengukur keberhasilan inovasi tidak hanya dari perspektif internal lembaga, tetapi juga dari perspektif eksternal, yaitu tanggapan masyarakat. Keberhasilan inovasi tidak hanya diukur dari seberapa banyak perubahan yang dilakukan, tetapi juga seberapa efektif perubahan tersebut diterima dan diapresiasi oleh masyarakat.

Perbandingan dengan lembaga pemasyarakatan lain menambah dimensi kompetitif dalam pengukuran kinerja inovasi. Jika modifikasi dan inovasi yang dilakukan oleh Lapas Kelas IIA Bengkulu lebih baik diakui oleh masyarakat dibandingkan dengan lembaga pemasyarakatan lain, hal ini menunjukkan keunggulan komparatif yang dapat menjadi sumber daya strategis bagi lembaga tersebut. Tanggapan positif dari masyarakat tidak hanya mencerminkan keberhasilan operasional, tetapi juga keberhasilan strategis dalam memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Ini menunjukkan bahwa inovasi yang dilakukan oleh Lapas Kelas IIA Bengkulu relevan dan berdampak positif bagi masyarakat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan citra dan reputasi lembaga. Informasi tentang respons positif dari masyarakat terhadap inovasi dapat digunakan oleh manajemen untuk memperkuat komitmen terhadap inovasi, serta untuk memotivasi dan memberikan insentif kepada pegawai yang berkontribusi pada upaya inovasi. Hal ini juga dapat digunakan untuk memperkuat hubungan dengan masyarakat dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas lembaga.

Dengan memahami implikasi dari nilai *outer loading* yang tinggi pada pernyataan ini, manajemen di Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat menggunakan informasi ini untuk memperkuat budaya inovasi, meningkatkan hubungan dengan masyarakat, dan memperkuat keunggulan kompetitif lembaga dalam konteks pemasyarakatan.

Outer loading sebesar 0,890 pada pernyataan "Kami berhasil menciptakan inovasi yang lebih sukses daripada inovasi yang dilakukan oleh lembaga pemasyarakatan lainnya" dari variabel kinerja inovasi bagi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pernyataan ini dan variabel kinerja inovasi. Nilai *outer loading* yang tinggi menunjukkan bahwa pernyataan ini adalah indikator yang sangat kuat dari keunggulan komparatif dalam kinerja inovasi. Lapas Kelas IIA Bengkulu percaya bahwa inovasi yang mereka ciptakan lebih sukses daripada yang dilakukan oleh lembaga pemasyarakatan lainnya, dan keyakinan ini tercermin dalam respons mereka terhadap pernyataan ini.

Perbandingan dengan lembaga pemasyarakatan lain menambah dimensi evaluasi kinerja inovasi. Jika Lapas Kelas IIA Bengkulu percaya bahwa inovasinya lebih berhasil daripada lembaga pemasyarakatan lainnya, hal ini menunjukkan keyakinan mereka akan keunggulan dan efektivitas inovasi yang telah mereka lakukan. Pernyataan ini juga mencerminkan dorongan untuk berprestasi dan untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya. Keyakinan bahwa inovasi yang diciptakan

lebih sukses memberikan motivasi tambahan bagi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Keyakinan akan keberhasilan inovasi yang lebih besar dari lembaga pemasyarakatan lainnya mencerminkan aspek keberhasilan strategis dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa inovasi yang dilakukan oleh Lapas Kelas IIA Bengkulu tidak hanya membawa manfaat internal, tetapi juga diakui dan dihargai secara eksternal dalam lingkungan yang lebih luas. Informasi tentang keyakinan pegawai terhadap keberhasilan inovasi dapat digunakan oleh manajemen untuk memperkuat budaya inovasi, meningkatkan motivasi pegawai, dan memperkuat komitmen terhadap penciptaan inovasi yang sukses. Hal ini juga dapat digunakan untuk memperkuat hubungan dengan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Dengan memahami implikasi dari nilai *outer loading* yang tinggi pada pernyataan ini, manajemen di Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat menggunakan informasi ini untuk memperkuat budaya inovasi, meningkatkan kinerja inovasi, dan mempertahankan keunggulan komparatif lembaga dalam konteks pemasyarakatan.

Outer loading sebesar 0,859 pada pernyataan "Lapas kami lebih unggul daripada Lapas lain dalam menggunakan teknologi baru" dari variabel kinerja inovasi bagi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu menunjukkan hubungan yang kuat antara pernyataan ini dan variabel kinerja inovasi. Nilai *outer loading* yang tinggi menunjukkan bahwa pernyataan ini adalah indikator yang kuat dari keunggulan teknologi di Lapas Kelas IIA Bengkulu. Lapas ini percaya bahwa mereka unggul dalam pemanfaatan teknologi baru, dan keyakinan ini tercermin dalam tanggapan mereka terhadap pernyataan ini. Pernyataan ini menyoroti pentingnya penggunaan teknologi dalam mencapai kinerja inovasi yang lebih baik. Penggunaan teknologi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan yang diberikan oleh Lapas Kelas IIA Bengkulu, sehingga memberikan keunggulan kompetitif dalam lingkungan pemasyarakatan.

Perbandingan dengan lembaga pemasyarakatan lain menambah dimensi evaluasi kinerja inovasi. Jika Lapas Kelas IIA Bengkulu percaya bahwa mereka lebih unggul dalam menggunakan teknologi baru daripada lembaga lain, hal ini menunjukkan keyakinan mereka akan keunggulan dalam mengadopsi dan menerapkan inovasi teknologi. Pernyataan ini juga mencerminkan dorongan untuk berinovasi dan untuk menjadi yang terdepan dalam adopsi teknologi baru. Keyakinan bahwa Lapas Kelas IIA Bengkulu lebih unggul dalam penggunaan teknologi dapat memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk terus mencari dan menerapkan solusi teknologi yang inovatif. Informasi tentang keyakinan pegawai terhadap keunggulan teknologi dapat digunakan oleh manajemen untuk memperkuat komitmen terhadap pengembangan dan penerapan teknologi dalam operasi lembaga. Hal ini dapat meliputi investasi dalam pelatihan teknologi, peningkatan infrastruktur teknologi, dan promosi budaya inovasi dalam penggunaan teknologi di seluruh organisasi.

Dengan memahami implikasi dari nilai *outer loading* yang tinggi pada pernyataan ini, manajemen di Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat menggunakan informasi ini untuk memperkuat komitmen terhadap pemanfaatan teknologi baru, meningkatkan kinerja inovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif lembaga dalam lingkungan pemasyarakatan.

Outer loading sebesar 0,872 pada pernyataan "Inovasi kami menggunakan teknologi yang lebih maju daripada lembaga masyarakat lainnya" dari variabel kinerja inovasi bagi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pernyataan ini dan variabel kinerja inovasi. Nilai outer loading yang tinggi menunjukkan bahwa pernyataan ini adalah indikator yang sangat kuat dari keunggulan teknologi di Lapas Kelas IIA Bengkulu. Lapas ini percaya bahwa inovasi yang mereka lakukan menggunakan teknologi yang lebih maju daripada lembaga masyarakat lainnya, dan keyakinan ini tercermin dalam tanggapan mereka terhadap pernyataan ini.

Pernyataan ini menyoroti pentingnya adopsi dan penerapan teknologi maju dalam mencapai kinerja inovasi yang unggul. Penggunaan teknologi yang canggih dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas layanan yang diberikan oleh Lapas Kelas IIA Bengkulu, sehingga memberikan keunggulan kompetitif dalam lingkungan masyarakat. Perbandingan dengan lembaga masyarakat lain menambah dimensi evaluasi kinerja inovasi. Jika Lapas Kelas IIA Bengkulu percaya bahwa inovasi mereka menggunakan teknologi yang lebih maju daripada lembaga lain, hal ini menunjukkan keyakinan mereka akan keunggulan teknologi yang dimiliki.

Pernyataan ini juga mencerminkan dorongan untuk berinovasi dan untuk menjadi yang terdepan dalam penggunaan teknologi baru. Keyakinan bahwa Lapas Kelas IIA Bengkulu menggunakan teknologi yang lebih maju memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk terus mencari dan menerapkan solusi teknologi yang inovatif. Informasi tentang keyakinan pegawai terhadap penggunaan teknologi yang lebih maju dapat digunakan oleh manajemen untuk memperkuat komitmen terhadap pengembangan dan penerapan teknologi dalam operasi lembaga. Hal ini dapat meliputi investasi dalam pelatihan teknologi, peningkatan infrastruktur teknologi, dan promosi budaya inovasi dalam penggunaan teknologi di seluruh organisasi.

Dengan memahami implikasi dari nilai outer loading yang tinggi pada pernyataan ini, manajemen di Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat menggunakan informasi ini untuk memperkuat komitmen terhadap pemanfaatan teknologi maju, meningkatkan kinerja inovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif lembaga dalam lingkungan masyarakat.

Outer loading sebesar 0,864 pada pernyataan "Lapas Bengkulu adalah yang pertama di antara Lapas lainnya yang menghadirkan inovasi baru" menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara pernyataan ini dengan faktor atau konstruk yang diukur oleh variabel kinerja inovasi. Nilai outer loading yang tinggi seperti 0,864 menunjukkan korelasi yang kuat antara pernyataan tersebut dan faktor kinerja inovasi. Artinya, mayoritas variasi dalam jawaban responden pada pernyataan ini dapat dijelaskan oleh faktor kinerja inovasi. Ini mengindikasikan bahwa responden cenderung setuju bahwa Lapas Bengkulu merupakan pelopor dalam mengenalkan inovasi baru di antara lapas lainnya.

Tingginya nilai outer loading menunjukkan bahwa pernyataan ini secara efektif merepresentasikan aspek kinerja inovasi bagi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu. Dengan kata lain, pernyataan ini dapat dianggap sebagai indikator valid untuk mengukur kinerja inovasi di lembaga tersebut. Hasil ini memberikan

pemahaman yang kuat bahwa upaya inovasi di Lapas Kelas IIA Bengkulu memiliki dampak yang signifikan dan terlihat oleh pegawai dan mungkin juga oleh pihak luar. Ini dapat memberikan dasar bagi manajemen lapas untuk mempertahankan dan meningkatkan upaya inovasi mereka, serta untuk memberikan pengakuan yang pantas kepada pegawai mereka atas kontribusi mereka terhadap inovasi.

Meskipun nilai *outer loading* ini menunjukkan korelasi yang kuat, penting untuk memperhatikan konteks lapas tersebut secara keseluruhan. Faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, dukungan manajemen, atau sumber daya yang tersedia juga dapat mempengaruhi kinerja inovasi. Oleh karena itu, hasil ini harus dipertimbangkan dalam konteks situasional yang lebih luas. Dengan demikian, nilai *outer loading* yang tinggi pada pernyataan tersebut memberikan bukti kuat bahwa Lapas Bengkulu memang telah berhasil menjadi pelopor dalam menghadirkan inovasi baru di antara lapas lainnya, serta memberikan wawasan yang berharga tentang kinerja inovasi di institusi tersebut.

Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) sebesar 0,668 pada variabel kapasitas penyerapan di Lapas Kelas IIA Bengkulu menunjukkan seberapa baik konstruk tersebut dapat diukur oleh indikator yang terkandung dalam model pengukuran yang digunakan. Nilai AVE yang berada di atas 0,5 menunjukkan bahwa variabel kapasitas penyerapan memiliki tingkat konvergen yang baik. Artinya, sebagian besar varians dari indikator yang terkandung dalam konstruk tersebut dapat dijelaskan oleh konstruk itu sendiri, bukan oleh kesalahan pengukuran atau faktor eksternal lainnya.

Nilai AVE yang tinggi menandakan bahwa konstruk kapasitas penyerapan dalam konteks Lapas Kelas IIA Bengkulu memiliki validitas yang memadai. Ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kapasitas penyerapan dapat dianggap konsisten dengan konstruk yang sebenarnya, yaitu kemampuan Lapas untuk menyerap dan menggunakan pengetahuan baru. Nilai AVE yang relatif tinggi juga menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan untuk mengukur kapasitas penyerapan mungkin cukup sesuai dengan data yang ada. Ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang dipilih dalam model tersebut cukup relevan dan mencerminkan dimensi yang ingin diukur.

Meskipun nilai AVE yang tinggi menunjukkan validitas konstruk yang baik, perlu diingat bahwa nilai ini hanya satu dari beberapa ukuran validitas konstruk. Oleh karena itu, untuk memastikan keabsahan konstruk secara menyeluruh, perlu juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti reliabilitas, validitas diskriminan, dan validitas konvergen. Dengan memahami bahwa variabel kapasitas penyerapan memiliki nilai AVE yang cukup tinggi, manajemen Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat mengonfirmasi bahwa upaya untuk meningkatkan kapasitas penyerapan, seperti melalui pelatihan, pembelajaran, atau kerja sama lintas sektor, dapat memberikan hasil yang signifikan dalam konteks organisasi mereka.

Dalam keseluruhan, nilai AVE yang tinggi pada variabel kapasitas penyerapan di Lapas Kelas IIA Bengkulu mendukung kecocokan model pengukuran dan menunjukkan validitas konstruk yang memadai. Hal ini memberikan keyakinan kepada manajemen bahwa upaya untuk meningkatkan kapasitas penyerapan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi.

Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) sebesar 0,749 pada variabel kinerja inovasi di Lapas Kelas IIA Bengkulu menunjukkan bahwa sebagian besar varians

dari indikator yang terkandung dalam konstruk kinerja inovasi pegawai dapat dijelaskan oleh konstruk itu sendiri. Ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja inovasi pegawai memiliki kesamaan yang signifikan dalam mengukur konstruk tersebut. Tingginya nilai AVE menegaskan bahwa variabel kinerja inovasi pegawai memiliki validitas konstruk yang baik. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran tersebut memetakan konsep kinerja inovasi dengan akurat, sesuai dengan situasi di Lapas Kelas IIA Bengkulu.

Nilai AVE yang tinggi juga menunjukkan kesesuaian model pengukuran dengan data yang ada. Ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang dipilih untuk mengukur kinerja inovasi pegawai memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk tersebut, sehingga model tersebut dapat diandalkan untuk memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja inovasi pegawai. Dari perspektif manajerial, nilai AVE yang tinggi memberikan keyakinan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja inovasi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat memberikan hasil yang signifikan. Ini karena nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa variabel tersebut adalah pengukur yang valid dan andal dari kinerja inovasi pegawai di institusi tersebut.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai AVE yang tinggi pada variabel kinerja inovasi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu memberikan indikasi yang kuat bahwa variabel tersebut adalah pengukur yang valid dan handal dari kinerja inovasi pegawai di institusi tersebut. Oleh karena itu, informasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dan pengembangan strategi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja inovasi pegawai di Lapas tersebut.

Nilai composite reliability sebesar 0,962 pada variabel kapasitas penyerapan di Lapas Kelas IIA Bengkulu menunjukkan tingkat keandalan yang sangat tinggi dari instrumen yang digunakan untuk mengukur kapasitas penyerapan. Ini berarti bahwa instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan setiap kali digunakan untuk mengukur variabel tersebut pada sampel yang sama. Karena nilai composite reliability yang tinggi, dapat diasumsikan bahwa instrumen yang digunakan memberikan hasil yang seragam dan konsisten bagi responden. Ini menunjukkan bahwa pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen tersebut diartikan dengan cara yang konsisten oleh responden, tanpa terlalu banyak variasi atau ambiguitas dalam tanggapan mereka.

Keterandalan yang tinggi dari instrumen memberikan kekuatan tambahan pada penelitian. Temuan atau hasil penelitian yang didasarkan pada instrumen yang memiliki keandalan yang tinggi cenderung lebih dipercaya dan diterima secara luas oleh komunitas akademik dan praktisi lapangan. Meskipun nilai composite reliability yang tinggi merupakan indikator penting dari keandalan instrumen, penting juga untuk mempertimbangkan validitas instrumen tersebut. Validitas instrumen mengukur sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang dimaksud. Meskipun nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen konsisten, itu tidak menjamin bahwa instrumen tersebut secara tepat mengukur variabel kapasitas penyerapan sebagaimana yang diinginkan.

Dengan nilai composite reliability sebesar 0,962, penelitian ini memberikan keyakinan kepada praktisi lapangan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kapasitas penyerapan memiliki keandalan yang tinggi. Ini berarti bahwa hasil penelitian dapat diandalkan untuk memberikan wawasan yang berharga dalam pengembangan program pelatihan atau strategi manajemen sumber daya manusia di Lapas Kelas IIA Bengkulu.

Dengan demikian, nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen pengukuran kapasitas penyerapan di Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat diandalkan dalam mendukung penelitian dan pengambilan keputusan. Namun, penting juga untuk terus memperhatikan validitas instrumen tersebut untuk memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan secara akurat merefleksikan variabel yang dimaksud.

Nilai composite reliability sebesar 0,962 pada variabel kapasitas penyerapan di Lapas Kelas IIA Bengkulu menunjukkan variabel kinerja inovasi mengacu pada sejauh mana pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu mampu menunjukkan tingkat inovasi dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru, menerapkan solusi kreatif untuk masalah, dan berkontribusi pada perbaikan proses atau layanan di lembaga tersebut. Dengan nilai composite reliability sebesar 0,919, instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja inovasi di Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat dianggap sangat andal. Ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengevaluasi kinerja inovasi pegawai secara luas.

Kinerja inovasi pegawai secara langsung terkait dengan kemampuan lembaga untuk beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan efisiensi, dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan cara yang lebih efektif. Dengan nilai composite reliability yang tinggi, penelitian dapat dengan lebih percaya diri menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja inovasi pegawai dan kualitas layanan atau efisiensi di Lapas Kelas IIA Bengkulu. Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara kinerja inovasi pegawai dan keberhasilan lembaga memiliki implikasi manajerial yang signifikan. Hal ini menyoroti pentingnya pengembangan budaya inovasi di tempat kerja dan pengakuan terhadap kontribusi kreatif pegawai dalam menciptakan perubahan yang positif.

Informasi tentang kinerja inovasi pegawai dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, termasuk pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan inovatif. Dengan keandalan instrumen yang tinggi, keputusan manajemen berdasarkan hasil penelitian ini dapat dipercaya dan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, nilai composite reliability yang tinggi dari instrumen pengukuran kinerja inovasi memberikan keyakinan tambahan kepada peneliti dan praktisi lapangan tentang validitas hasil penelitian. Hal ini memperkuat pemahaman tentang pentingnya inovasi dalam konteks lembaga pasyarakatan dan menyoroti potensi untuk meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi dengan mengembangkan budaya inovasi yang kuat di antara pegawai.

Interpretasi pengaruh kapasitas penyerapan terhadap kinerja inovasi pada pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu dengan nilai R square sebesar 0,587 secara detail adalah sebagai berikut:

Kapasitas penyerapan adalah kemampuan organisasi atau individu untuk mengenali nilai informasi eksternal, mengasimilasi informasi tersebut, dan menerapkannya untuk tujuan komersial atau operasional. Kapasitas penyerapan mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi, mengenali dan memahami pengetahuan eksternal yang bernilai, mendapatkan pengetahuan eksternal tersebut, memproses dan mencerna pengetahuan baru, menerapkan, mengintegrasikan dan menggunakan pengetahuan tersebut dalam konteks organisasi.

Kinerja inovasi merujuk pada kemampuan pegawai atau organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru, memperbaiki proses kerja, dan menerapkan pengetahuan baru dalam aktivitas sehari-hari. Kinerja inovasi dapat diukur melalui jumlah inovasi yang dihasilkan, perbaikan proses, penerapan teknologi baru, dan adaptasi terhadap perubahan.

Nilai R square sebesar 0,587 berarti bahwa 58,7% variasi dalam kinerja inovasi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat dijelaskan oleh variasi dalam kapasitas penyerapan. Ini menunjukkan bahwa kapasitas penyerapan merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja inovasi. Dengan kata lain, peningkatan dalam kapasitas penyerapan cenderung berkorelasi dengan peningkatan dalam kinerja inovasi.

Nilai R square yang mendekati 0,6 menunjukkan hubungan yang kuat antara kapasitas penyerapan dan kinerja inovasi. Pegawai dengan kapasitas penyerapan yang tinggi lebih mampu mengadaptasi dan menerapkan pengetahuan baru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja inovasi mereka. Masih ada 41,3% variasi dalam kinerja inovasi yang tidak dijelaskan oleh kapasitas penyerapan. Ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja inovasi, seperti keterampilan dan kompetensi individu seperti kemampuan teknis dan kreatif pegawai, budaya organisasi seperti dukungan terhadap inovasi, keterbukaan terhadap perubahan, dan kolaborasi antar tim. akses ke teknologi, alat, dan bahan yang dibutuhkan untuk berinovasi dan komitmen manajemen terhadap inovasi, pelatihan, dan pengembangan.

Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja inovasi, Lapas Kelas IIA Bengkulu dapat fokus pada peningkatan kapasitas penyerapan pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan dan mendapat dukungan manajemen yang memadai serta membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan juga dapat membantu meningkatkan kinerja inovasi.

Nilai R square sebesar 0,587 menunjukkan bahwa kapasitas penyerapan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu. Meskipun kapasitas penyerapan menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja inovasi, faktor-faktor lain juga berperan penting. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja inovasi harus mencakup pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai aspek yang mempengaruhi inovasi.

Nilai f square adalah ukuran efek atau effect size dalam analisis regresi. Ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (kapasitas penyerapan) terhadap variabel dependen (kinerja inovasi) setelah

mempertimbangkan variabel-variabel lain dalam model. Kriteria Cohen Menurut pedoman Cohen, nilai f square dikategorikan sebagai berikut:

0,02 : Efek kecil

0,15: Efek sedang

0,35: Efek besar

Dengan nilai f square sebesar 1,419, pengaruh kapasitas penyerapan terhadap kinerja inovasi dikategorikan sebagai efek yang sangat besar. Ini menunjukkan bahwa kapasitas penyerapan memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan kuat terhadap kinerja inovasi pegawai. Nilai f square yang sangat besar ini mengindikasikan bahwa kapasitas penyerapan merupakan salah satu faktor kunci yang sangat mempengaruhi kinerja inovasi. Pegawai yang memiliki kapasitas penyerapan tinggi mampu memanfaatkan pengetahuan baru secara efektif, yang berdampak positif pada inovasi.

Mengingat besarnya efek kapasitas penyerapan, investasi dalam program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kapasitas penyerapan pegawai sangat penting. Ini bisa mencakup pelatihan tentang cara mengidentifikasi dan mengintegrasikan pengetahuan baru. Penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki akses ke sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk menerapkan pengetahuan baru. Membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi terus-menerus akan memperkuat pengaruh kapasitas penyerapan terhadap kinerja inovasi.

Nilai square sebesar 1,419 menunjukkan bahwa kapasitas penyerapan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja inovasi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu. Ini berarti bahwa peningkatan kapasitas penyerapan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja inovasi. Oleh karena itu, fokus pada pengembangan kapasitas penyerapan melalui pelatihan, penyediaan sumber daya, dan penciptaan budaya inovatif sangat penting untuk meningkatkan kinerja inovasi pegawai.

Nilai p -value mengukur probabilitas bahwa hasil yang diamati terjadi secara kebetulan jika hipotesis nol (tidak ada efek) benar. P -value yang sangat kecil (biasanya $< 0,05$) menunjukkan bahwa hasil yang diamati sangat tidak mungkin terjadi secara kebetulan. Nilai p -value sebesar 0,000 (sering kali ditulis sebagai $< 0,001$ untuk menunjukkan bahwa nilai tersebut sangat kecil) menunjukkan bahwa ada bukti yang sangat kuat untuk menolak hipotesis nol. Dengan kata lain, ada hubungan yang sangat signifikan antara kapasitas penyerapan dan kinerja inovasi. Nilai p -value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara kapasitas penyerapan dan kinerja inovasi sangat signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa peningkatan dalam kapasitas penyerapan sangat mungkin berhubungan dengan peningkatan dalam kinerja inovasi.

P -value yang sangat kecil mengindikasikan bahwa hasil yang ditemukan dalam analisis ini sangat andal. Dengan kata lain, ada keyakinan tinggi bahwa kapasitas penyerapan memang berpengaruh terhadap kinerja inovasi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu. Mengingat signifikansi statistik yang sangat kuat, Lapas Kelas IIA Bengkulu sebaiknya mengembangkan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kapasitas penyerapan pegawai. Ini bisa mencakup program pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan pengembangan kemampuan kognitif pegawai. Mengidentifikasi sumber pengetahuan eksternal yang berharga dan

mengintegrasikannya ke dalam praktik kerja sehari-hari akan sangat bermanfaat. Pegawai perlu didorong untuk terus mencari dan memanfaatkan informasi baru yang relevan. Mendorong kolaborasi antara pegawai dan dengan instansi lain untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman akan membantu memperkuat kapasitas penyerapan.

Nilai p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kapasitas penyerapan dan kinerja inovasi pegawai di Lapas Kelas IIA Bengkulu. Dengan demikian, peningkatan dalam kapasitas penyerapan diperkirakan akan secara signifikan meningkatkan kinerja inovasi. Oleh karena itu, fokus pada pengembangan kapasitas penyerapan melalui pelatihan, pengembangan kebijakan yang tepat, dan penerapan strategi kolaboratif sangat penting untuk meningkatkan kinerja inovasi pegawai.

PENUTUP KESIMPULAN

Kapasitas Penyerapan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Inovasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkulu. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam menyerap pengetahuan baru, semakin tinggi kemampuan mereka dalam menciptakan inovasi yang efektif. Kapasitas Penyerapan, yang mencakup aspek akuisisi, asimilasi, transformasi, dan eksploitasi pengetahuan, berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas inovasi di lembaga ini. Lapas Kelas IIA Bengkulu, meskipun sudah memiliki sejumlah inovasi, belum mencapai predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) atau Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) akibat masih adanya keterbatasan dalam pengembangan dan pelaksanaan inovasi yang konsisten.

Inovasi di Lapas masih terfokus pada beberapa aspek yang berulang dari tahun ke tahun, yang menunjukkan kurangnya variasi dalam ide-ide baru. Kapasitas Penyerapan yang optimal diharapkan dapat mengatasi hambatan ini dengan mendorong kreativitas dan inisiatif pegawai untuk menciptakan inovasi yang lebih adaptif dan relevan dengan kebutuhan lembaga dan masyarakat. Pentingnya pelatihan dan pengembangan keterampilan juga terbukti sebagai faktor kunci dalam memperkuat kemampuan pegawai untuk mengadopsi pengetahuan baru, yang kemudian berdampak langsung pada peningkatan Kinerja Inovasi.

Rekomendasi

1. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkulu perlu mengadakan lebih banyak pelatihan terfokus pada peningkatan Kapasitas Penyerapan. Program ini harus mencakup pelatihan berkelanjutan dalam bidang manajemen inovasi, teknologi informasi, serta pengetahuan khusus tentang rehabilitasi narapidana, yang akan mendukung kemampuan pegawai dalam mengimplementasikan inovasi baru.
2. Diversifikasi Inovasi dengan Lapas Kelas IIA Bengkulu harus mendorong pengembangan inovasi yang lebih beragam dan adaptif, sehingga dapat meningkatkan daya saing lembaga dan memperbaiki pelayanan publik. Inovasi yang dihasilkan harus bersifat solutif, terarah, dan mampu menjawab tantangan

operasional serta kebutuhan warga binaan. Inovasi dalam bidang teknologi informasi, seperti penggunaan platform digital untuk layanan publik, juga bisa dipertimbangkan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi.

3. Peningkatan Manajemen Pengetahuan, dan perlu mengembangkan sistem manajemen pengetahuan yang efektif, di mana pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman pegawai dapat terdokumentasi dan disebarluaskan ke seluruh unit. Hal ini akan memperkuat proses berbagi pengetahuan di antara pegawai dan mendukung kontinuitas inovasi.
4. Pemberdayaan Pegawai untuk Meningkatkan Inisiatif Inovatif dengan Pegawai perlu diberi ruang dan kesempatan untuk berinovasi, baik melalui pelatihan maupun pemberian penghargaan bagi mereka yang berhasil menciptakan ide-ide baru. Kepemimpinan yang memberdayakan juga menjadi kunci dalam mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam menghasilkan inovasi yang mendukung tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basit, S., & Medase, K. (2019). The diversity of knowledge sources and its impact on firm-level innovation: Evidence from Germany. *European Journal of Innovation Management*, 22(4), 681–714. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2018-0232>
- Abecassis-Moedas, C., & Mahmoud-Jouini, B. (2008). Design, Kapasitas Penyerapan, source-recipient knowledge complementarity and new product development performance: an empirically derived framework. *Journal of Product Innovation Management*, 25(6), 473–490.
- Amara, N., Landry, R., & Traoré, N. (2008). Managing the protection of innovations in knowledge-intensive business services. *Research Policy*, 37(9), 1530–1547. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.07.001>
- Chen, J. S., Tsou, H. T., & Huang, A. Y. H. (2009). Service delivery innovation: Antecedents and impact on firm performance. *Journal of Service Research*, 12(1), 36–55. <https://doi.org/10.1177/1094670509338619>
- Christensen, C. (1997). Patterns in the evolution of product competition. *European Management Journal*, 15(2), 117–127. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(96\)00081-3](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(96)00081-3)
- Cockburn, I. M., & Henderson, R. M. (1998). Kapasitas Penyerapan, coauthoring behavior, and the organization of research in drug discovery. *Journal of Industrial Economics*, 46(2), 157–182. <https://doi.org/10.1111/1467-6451.00067>
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Kapasitas Penyerapan: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128 | [10.2307/2393553](https://doi.org/10.2307/2393553). *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No. 1, Special Issue: *Technology, Organizations, and Innovation*, 35(1), 128–152. <https://scihub.se/10.2307/2393553>
- Creswell, J. W. (n.d.). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*.
- da Costa, J. C. N., Camargo, S. M., Machado Toaldo, A. M., & Didonet, S. R. (2018). The role of marketing capabilities, Kapasitas Penyerapan, and Kinerja Inovasi. *Marketing Intelligence and Planning*, 36(4), 410–424.

- <https://doi.org/10.1108/MIP-11-2017-0312>
- Egbetokun, A. A. (2015). The more the merrier? Network portfolio size and Kinerja Inovasi in Nigerian firms. *Technovation*, 43–44, 17–28. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2015.05.004>
- Estrada, I., Faems, D., & de Faria, P. (2016). Coopetition and product Kinerja Inovasi: The role of internal knowledge sharing mechanisms and formal knowledge protection mechanisms. *Industrial Marketing Management*, 53, 56–65. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2015.11.013>
- Forés, B., & Camisón, C. (2016). Does incremental and radical Kinerja Inovasi depend on different types of knowledge accumulation capabilities and organizational size? *Journal of Business Research*, 69(2), 831–848. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.07.006>
- Foss, N. J., Laursen, K., & Pedersen, T. (2011). Linking customer interaction and innovation: The mediating role of new organizational practices. *Organization Science*, 22(4), 980–999. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0584>
- Ganeshan, S., Vitamvas, P., Fowler, D. B., & Chibbar, R. N. (2008). Quantitative expression analysis of selected COR genes reveals their differential expression in leaf and crown tissues of wheat (*Triticum aestivum* L.) during an extended low temperature acclimation regimen. *Journal of Experimental Botany*, 59(9), 2393–2402.
- Hamel, N., & Schrecker, T. (2011). Unpacking capacity to utilize research: A tale of the Burkina Faso public health association. *Social Science and Medicine*, 72(1), 31–38. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.09.051>
- Hou, B., Hong, J., & Zhu, R. (2019). Exploration/exploitation innovation and firm performance: the mediation of entrepreneurial orientation and moderation of competitive intensity. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 489–506. <https://doi.org/10.1108/JABS-11-2017-0206>
- Imam dan Hengky Latan, G. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*.
- Jansen, J. J. P., Van Den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2005). Managing potential and realized Kapasitas Penyerapan: How do organizational antecedents matter? *Academy of Management Journal*, 48(6), 999–1015. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.19573106>
- Janssen, S., Moeller, K., & Schlaefke, M. (2011). Using performance measures conceptually in innovation control. *Journal of Management Control*, 22(1), 107–128. <https://doi.org/10.1007/s00187-011-0130-y>
- Kang, M., & Lee, M. J. (2017). Kapasitas Penyerapan, knowledge sharing, and innovative behaviour of R&D employees. *Technology Analysis and Strategic Management*, 29(2), 219–232. <https://doi.org/10.1080/09537325.2016.1211265>
- Kim, C., & Park, J. H. (2013). Explorative search for a high-impact innovation: The role of technological status in the global pharmaceutical industry. *R and D Management*, 43(4), 394–406. <https://doi.org/10.1111/radm.12026>
- Klein, K. J., & Sorra, J. S. (1996). The challenge of innovation implementation. *Academy of Management Review*, 21(4), 1055–1080. <https://doi.org/10.5465/AMR.1996.9704071863>

- Lane, P. J., Salk, J. E., & Lyles, M. A. (2001). Kapasitas Penyerapan, learning, and performance in international joint ventures. *Strategic Management Journal*, 22(12), 1139–1161. <https://doi.org/10.1002/smj.206>
- 15(4–5), 507–517. <https://doi.org/10.1080/10438590500513057>
- Mowery, D. C., & Oxley, J. E. (1995). Inward technology transfer and competitiveness: The role of national innovation systems. *Cambridge Journal of Economics*, 19(1), 67–93. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.cje.a035310>
- Mueller, E., Syme, L., & Haeussler, C. (2020). Absorbing partner knowledge in R&D collaborations – the influence of founders on potential and realized Kapasitas Penyerapan. *R and D Management*, 50(2), 255–276. <https://doi.org/10.1111/radm.12395>
- Noblet, J. P., Simon, E., & Parent, R. (2011). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-6486.2012.01080.x>. *Knowledge Management Research and Practice*, 9(4), 367–377. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2011.26>
- Ortenzi, R., Maresca, C., Sebastiani, C., Cucco, L., Filippini, G., Fruganti, G., Mancuso, D., Paoluzzi, O., Scoccia, E., & Magistrali, C. F. (2013). Mycoplasma bovis infection: An observational study in a dairy herd. *Large Animal Review*, 19(1), 11–15.
- Pavlou, P. A., & El Sawy, O. A. (2011). Understanding the Elusive Black Box of Dynamic Capabilities. *Decision Sciences*, 42(1), 239–273. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2010.00287.x>
- Peraturan dan Perundang-undangan:
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM
- Ritter, T., & Gemünden, H. G. (2004). The impact of a company's business strategy on its technological competence, network competence and innovation success. *Journal of Business Research*, 57(5), 548–556. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00320-X](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00320-X)
- Rodríguez-González, R. M., Madrid-Guijarro, A., & Maldonado-Guzmán, G. (2023). Digital organizational culture and Kapasitas Penyerapan as precursors to supply chain resilience and sustainable performance. *Journal of*
- Szücs, F. (2018). Research subsidies, industry–university cooperation and innovation. *Research Policy*, 47(7), 1256–1266. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.04.009>
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17(SUPPL. WINTER), 27–43. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171105>
- Thornhill, S. (2006). Knowledge, innovation and firm performance in high- and low-technology regimes. *Journal of Business Venturing*, 21(5), 687–703. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2005.06.001>
- Tsai, W. (2001). Knowledge transfer in intraorganizational networks: Effects of network position and Kapasitas Penyerapan on business unit innovation and performance. *Academy of Management Journal*, 44(5), 996–1004. <https://doi.org/10.2307/3069443>
- Undang-Undang No 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan

Wijaya, A. (2019). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*.

Xia, T., & Roper, S. (2016). Unpacking Open Innovation: Kapasitas Penyerapan, Exploratory and Exploitative Openness, and the Growth of Entrepreneurial Biopharmaceutical Firms. *Journal of Small Business Management*, 54(3), 931–952. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12220>

Zahra, S.A. and George, G. (2002), “Kapasitas Penyerapan: a review, reconceptualization, and extension”, *Academy of Management Review*, Vol. 27 No. 2, pp. 185-203.