

***DYNAMIC MANAGERIAL CAPABILITIES  
DAN ORGANIZATIONAL PERFORMANCE  
PADA ORGANISASI PUBLIK:  
Peran Mediasi *Organizational Capacity for Change****

**DISERTASI  
Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Doktor**



**Oleh**

**BETA EMBRIYONO ADNA  
041517157316**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2020**

***DYNAMIC MANAGERIAL CAPABILITIES  
DAN ORGANIZATIONAL PERFORMANCE  
PADA ORGANISASI PUBLIK:  
Peran Mediasi *Organizational Capacity for Change****

**Ujian Disertasi**

**BETA EMBRIYONO ADNA  
041517157316**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2020**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**UJIAN TERTUTUP DISERTASI**

***DYNAMIC MANAGERIAL CAPABILITIES  
DAN ORGANIZATIONAL PERFORMANCE  
PADA ORGANISASI PUBLIK:  
Peran Mediasi *Organizational Capacity for Change****

Oleh:

**BETA EMBRIYONO ADNA  
041517157316**

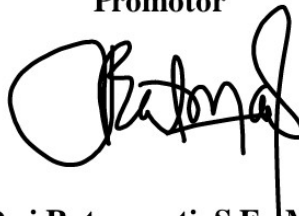
Telah dipertahankan didepan penguji  
pada tanggal: Desember 2020  
dinyatakan telah memenuhi syarat

**Tim Promotor,**



**Prof. Badri Munir Sukoco, S.E., MBA, Ph.D**

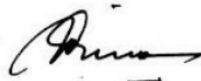
**Promotor**



**Dr. Dwi Ratmawati, S.E., M.Com**

**Ko Promotor**

**Mengetahui,  
Koordinator Program Studi Program Doktor Ilmu Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga**



**Dr. Indrianawati Usman, Dra.Ec., M.Sc.  
NIP 19610819 198701 2001**

## LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI DISERTASI

JUDUL DISERTASI :

*DYNAMIC MANAGERIAL CAPABILITIES DAN ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* PADA ORGANISASI PUBLIK: Peran Mediasi *Organizational Capacity for Change*

Nama Mahasiswa : Beta Embriyono Adna  
NIM : 041517157316  
Program Studi : S3 Ilmu Manajemen  
Minat : Manajemen Strategis

Tim Promotor

Promotor : Prof. Badri Munir Sukoco, S.E., MBA, Ph.D.  
Ko Promotor : Dr. Dwi Ratmawati, S.E., M.Com.

Tim Penguji Internal

Penguji I : Dr. Indrianawati Usman, Dra.Ec., M.Sc.  
Penguji II : Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si.  
Penguji III : Dr. Praptini Yulianti, Dra.Ec., M.Si.  
Penguji IV : Dian Ekowati, S.E., M.Si., M.AppCom (OrgCh).,Ph.D

Tim Penguji Eksternal

Penguji I : Prof. Andi Sularso  
Tanggal Ujian : Desember 2020  
SK Penguji :

## PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya, (Beta Embriyono Adna, 041517157316), menyatakan bahwa ;

1. Disertasi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain. Disertasi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam disertasi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis disertasi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, Desember 2020



Beta Embriyono Adna  
NIM: 041517157316

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayahNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Disertasi ini yang berjudul “*Dynamic Managerial Capabilities dan Organizational Performance: Peran Mediasi Organizational Capacity for Change*” dengan baik. Penelitian Disertasi ini dilatarbelakangi masih sedikitnya penelitian empiris tentang hubungan antara *dynamic managerial capabilities* dengan *organizational capacity for change* pada organisasi publik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada teori *dynamic capabilities* dan teori *organizational capacity for change* serta membantu pelaku manajemen pada organisasi publik dalam melakukan perubahan strategi seperti reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan.

Peneliti menyadari bahwa optimasi penelitian ini memiliki berbagai hambatan dan kekurangan. Peneliti berharap adanya koreksi dan saran yang konstruktif dari semua pihak agar lebih sempurna. Semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait dan para peneliti selanjutnya yang akan melakukan pengembangan lebih lanjut.

Penyelesaian disertasi pada Program Studi Doktor Ilmu Manajemen ini, tidak terlepas dari peran seluruh pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. M. Nasih, S.E., M.T., Ak., atas fasilitas dan kesempatan yang diberikan selama mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Doktor Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., atas fasilitas dan kesempatan yang diberikan selama mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Doktor Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya.
3. Dr. Indrianawati Usman, Dra.Ec., M.Sc., selaku Ketua Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, atas semua fasilitas dan arahan sehingga disertasi ini dapat terselesaikan.
4. Prof. Badri Munir Sukoco, S.E., M.B.A., Ph.D., sebagai Promotor, yang memberikan fasilitas, kesempatan, dorongan, bantuan, bimbingan, arahan, mendorong munculnya gagasan, dan ide-ide baru, meluangkan waktu, dan memberikan kontribusi sehingga disertasi ini dapat terselesaikan. Semoga Allah memuliakan beliau dan membalas budi baiknya.
5. Dr. Dwi Ratmawati, S.E., M.Com., sebagai Co-Promotor, yang memberikan fasilitas, kesempatan, dorongan, bantuan, bimbingan, arahan, mendorong munculnya gagasan, dan ide-ide baru, meluangkan waktu, dan memberikan kontribusi sehingga disertasi ini dapat terselesaikan. Semoga Allah memuliakan beliau dan membalas budi baiknya.
6. Para dosen pengajar Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, yang telah membagi pengetahuan akademik dan dukungan selama peneliti menempuh studi.

7. Para dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran membangun terhadap penelitian disertasi ini mulai dari proses awal hingga akhir penyusunan: Dr. Indrianawati Usman, Dra.Ec., M.Sc., Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si., Dr. Praptini Yulianti, Dra.Ec., M.Si., Dian Ekowati, S.E., M.Si., M.AppCom (OrgCh), Ph.D.
8. Kepala Kanwil DJKN Kalimantan Selatan dan Tengah, Bapak Ferdinan Lengkong dan Kepala Bidang Kepatuhan Internal, Hukum dan Informasi, Bapak Odyses Medwan Sinurat, beserta segenap pegawai Kanwil DJKN Kalimantan Selatan dan Tengah yang telah mendukung, memberikan kesempatan, dan motivasi dalam penulisan Disertasi.
9. Semua kawan angkatan Program Doktor Ilmu Manajemen angkatan tahun 2015, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga yang saling mendukung dan saling membantu, dan saling mendoakan.
10. Semua kawan grup “Bimbingan Disertasi” yang saling mendukung, saling membantu, dan saling memberikan semangat agar semua dapat dengan sukses menyelesaikan penelitian disertasi.
11. Ayahanda tercinta Kombes Pol (Purn), Drs. H. Soeharsono Adna Isa dan Ibunda tercinta Siti Cholilah, yang mendukung, mendorong, memotivasi, dan memanjatkan doa dengan tulus dan ikhlas untuk keberhasilan menyelesaikan pendidikan pada Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya.
12. Istri tercinta Hj. Herlina Soesilowati, S.E., yang selalu berada disampingku untuk mendukung dan memotivasi dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya.
13. Anak-anakku tersayang: Zulfikar Abdurrahman, Zufar Abdullah Rabbani, Ziyad Zumar Alfatih, Zidni Ilman Nafia, Zerlina Hana Hafiza sebagai sumber inspirasi dan motivasi bagi saya.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang dengan tulus memberikan berbagai bantuan baik moril maupun materiil serta doa, untuk keberhasilan dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya.

Disertasi ini didedikasikan kepada masyarakat dan bangsa Indonesia. Diharapkan dengan selesainya disertasi ini semua manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dan berguna untuk negara Republik Indonesia.

Surabaya, Desember 2020  
Peneliti

## RINGKASAN

Beta Embriyono Adna, Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya, April 2020. ***Dynamic Managerial Capabilities dan Organizational Performance: Peran Mediasi Organizational Capacity for Change.***

Promotor : Badri Munir Sukoco

Ko-Promotor : Dwi Ratmawati

*Dynamic managerial capabilities* merupakan kunci keberhasilan mencapai kompetensi organisasi pada kondisi lingkungan yang berubah. Namun, sejauh ini belum terungkap bahwa untuk meningkatkan *organizational performance* diperlukan peran *organizational capacity for change* yang memediasi hubungan *dynamic managerial capabilities* dan *organizational performance* tersebut. *Organizational capacity for change* memiliki peran dalam mengakselerasi perubahan strategi yang dilakukan individu manajer berdampak pada perubahan organisasi. Penemuan penelitian adalah mengungkap peran *process* dan *context* pada *organizational capacity for change* yang menjembatani perubahan strategi yang diterapkan oleh *middle manager* untuk mencapai *organizational performance*. Peran *process* pada *organizational capacity for change* adalah mendirikan komitmen terhadap implementasi perubahan, menciptakan transparansi perubahan, dan membangun perubahan secara kolektif. Selanjutnya, peran *context* pada *organizational capacity for change* adalah menjadikan organisasi sebagai representasi dari perubahan bersama, membangun kepercayaan, dan menyelesaikan permasalahan kolektif.

Penelitian ini menggunakan *middle manager* sebagai unit analisis karena penelitian empiris menunjukkan bahwa perannya strategis pada organisasi yang sedang berubah. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada organisasi publik yang juga mengalami dampak dari perubahan lingkungan. Bahkan terdapat dorongan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan dituntut melakukan reformasi birokrasi. Terkait hal tersebut, diperlukan *organizational capacity for change* agar organisasi publik memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, mediasi *organizational capacity for change* pada hubungan *dynamic managerial capabilities* dengan *organizational performance* perlu untuk diteliti.

Tujuan penelitian ini adalah membuktikan mediasi *organizational capacity for change* yang terdiri *process*, *context*, dan *learning* terhadap hubungan *dynamic managerial capabilities* yang terdiri dari *managerial cognition*, *managerial social capital*, dan *managerial human capital* dengan *organizational performance*. Kemudian membuktikan moderasi *resistance to change* terhadap hubungan *organizational capacity for change* dengan *organizational performance*.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori, analisis hubungan kausalitas antar variabel dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Data dikumpulkan dengan teknik *simple random sampling* melalui kuesioner pada *middle manager* dan *lower manager* dengan jumlah sebanyak 313



responden (75 *middle manager* dan 238 *lower manager*) dari total 332 kuesioner yang disebar. Penggunaan *multisource* data tersebut agar terhindar dari *common method bias* sehingga variabel dependen dan variabel independen memiliki sumber data yang berbeda. Pada penelitian ini, *organizational performance* (variabel dependen) dan *organizational capacity for change* bersumber dari *middle manager* selaku individu yang memimpin unit organisasi. Kemudian *dynamic managerial capabilities* dan *resistance to change* bersumber dari beberapa *lower manager* sebagai bawahan langsung yang menilai *middle manager* agar diketahui pola/konfigurasi. Agregasi data dilakukan dengan melakukan rata-rata pada data *lower manager* untuk memenuhi homogenitas dan reliabilitas data.

Penemuan penelitian ini adalah mengungkap *process* pada *organizational capacity for change* memediasi hubungan *managerial social capital* dengan *organizational performance* dan *context* pada *organizational capacity for change* memediasi hubungan *managerial cognition* dengan *organizational performance* dan memediasi hubungan *managerial social capital* dengan *organizational performance*. Selain itu, ditemukan *resistance to change* yang tidak memoderasi hubungan *process*, *context*, dan *learning* pada *organizational capacity for change* dengan *organizational performance*.

Implikasi teoritis penelitian ini adalah berkontribusi pada pengembangan teori *dynamic managerial capabilities* yang dijelaskan secara simultan oleh tiga hal dasar yaitu *managerial cognition*, *managerial social capital*, dan *managerial human capital* serta konsep *organizational capacity for change* yang dijelaskan secara simultan oleh *process*, *context*, dan *learning*. Kemudian, penelitian ini mengungkap hubungan antara *dynamic managerial capabilities* dengan *organizational capacity for change* yang menjelaskan dampak perubahan strategi pada kemampuan manajerial individu terhadap perubahan strategi pada organisasi yang implementasinya dilakukan oleh *middle manager*. Sejauh ini penelitian empiris hubungan antara *dynamic managerial capabilities* dan *organizational capacity for change* sangat sedikit dilakukan dan sebagian besar penelitiannya dilakukan pada organisasi privat sementara penelitian ini dilakukan pada organisasi publik.

Implikasi manajerial penelitian ini adalah bagi organisasi publik yang dituntut dalam peningkatan pelayanan dan reformasi birokrasi harus memperhatikan keterlibatan *middle manager* yang memiliki *dynamic managerial capabilities*. *Managerial social capital* merupakan kemampuan manajerial yang paling sesuai bagi *middle manager* dalam perubahan strategis pada reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan.

Penelitian selanjutnya diperlukan untuk mengungkap lebih dalam *dynamic managerial capabilities* dan *organizational capacity for change* dengan metode kualitatif secara *longitudinal* agar dapat diketahui dinamika perubahan subjek penelitian dalam kurun waktu sebelum dan sesudah perubahan strategi organisasi.

Kata kunci: *dynamic managerial capabilities*, *managerial cognition*, *managerial social capital*, *managerial human capital*, *organizational capacity for change*, *organizational performance*