IPB University
Bogor Indonesia

PENGARUH RESTRUKTURISASI DAN *INTERNAL MOBILITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MEDIASI KOMPETENSI DI BADAN INFORMASI GEOSPASIAL

FAUZIYAH AYU KUSDINI

PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026

@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

IPB University

Perpustakaan IPB Univer

@Hak cipta milik IPB University

IPB Universit

IPB University
Bogor Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB Univer

IPB University
Bogor Indonesia

PERNYATAAN MENGENAI TESIS DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul "Pengaruh Restrukturisasi dan *Internal mobility* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Kompetensi di Badan Informasi Geospasial" adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir tesis ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Juli 2026

Fauziyah Ayu Kusdini
H2501231069

@Hak cipta milik IPB University
IPB University
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
Perpustakaan IPB Univer

@Hak cipta milik IPB University

IPB Universit

IPB University
Bogor Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB Univer

IPB University
Bogor Indonesia
@Hak cipta milik IPB University
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
IPB University
Perpustakaan IPB Univer

RINGKASAN

FAUZIYAH AYU KUSDINI. Pengaruh Restrukturisasi dan *Internal mobility* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Kompetensi di Badan Informasi Geospasial. Dibimbing oleh ANGGRAINI SUKMAWATI dan ARRY EKANANTA.

Restrukturisasi BIG pada tahun 2023 mendorong penataan sumber daya manusia agar selaras dengan arah strategis organisasi, yang kemudian diikuti oleh pelaksanaan *internal mobility* pegawai secara masif. Tantangan utama yang dihadapi BIG pasca restrukturisasi adalah masih terdapat potensi terjadinya *mismatch* antara kompetensi dan jabatan yang diembannya. Ketidaksesuaian tersebut mengindikasikan bahwa proses *internal mobility* belum sepenuhnya berjalan berbasis kompetensi, yang berimplikasi pada hasil kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan persepsi pegawai BIG terhadap praktik restrukturisasi, *internal mobility*, kompetensi, dan kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh restrukturisasi dan *internal mobility* terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel mediasi, serta merumuskan strategi prioritas peningkatan kinerja pegawai pascarestrukturisasi dan *internal mobility* di BIG. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modelling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel, dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk merumuskan strategi prioritas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai BIG terhadap pelaksanaan restrukturisasi, *internal mobility*, kompetensi, dan kinerja berada pada kategori positif. Restrukturisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *internal mobility*, serta kompetensi berpengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja pegawai. Restrukturisasi dan *internal mobility* tidak terbukti berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, namun keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kompetensi. Temuan ini menegaskan bahwa perubahan struktur organisasi dan penempatan ulang pegawai belum secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak diikuti dengan penguatan kompetensi yang sesuai kebutuhan jabatan baru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penguatan budaya kerja kolaboratif lintas unit menjadi strategi utama yang diprioritaskan diikuti oleh program *reskilling* dan *upskilling* berbasis *Corporate University*, penguatan *coaching* dan *mentoring* oleh pimpinan unit kerja, serta pengembangan sistem manajemen talenta berbasis kompetensi.

Penelitian ini memberikan rekomendasi kebijakan bagi BIG untuk mengoptimalkan penerapan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) secara konsisten dalam proses *internal mobility,* merancang program adaptasi terstruktur pascapenempatan, serta membangun mekanisme kolaborasi lintas unit yang terlembaga. Rekomendasi ini diharapkan dapat memperkuat sistem pengembangan SDM berbasis kompetensi di BIG sebagai bagian dari penerapan sistem merit dan reformasi birokrasi nasional.

Kata kunci**:** *internal mobility,* kinerja pegawai, kompetensi, restrukturisasi

@Hak cipta milik IPB University

IPB Universit

IPB University
Bogor Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB Univer

IPB University
Bogor Indonesia
@Hak cipta milik IPB University
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
Perpustakaan IPB Univer
IPB Universit

SUMMARY

FAUZIYAH AYU KUSDINI. The Effect of Restructuring and *Internal mobility* on Employee Performance Through Competency Mediation in the Geospatial Information Agency. Supervised by ANGGRAINI SUKMAWATI and ARRY EKANANTA.

BIG's restructuring in 2023 drove the realignment of human resources to align with the organization's strategic direction, which was then followed by a large-scale implementation of internal employee mobility. The main challenge faced by BIG following the restructuring is the potential for a mismatch between employees' competencies and the positions they hold. This mismatch indicates that the *internal mobility* process is not yet fully competency-based, which has implications for employee performance.

This study aims to describe BIG employees' perceptions of restructuring practices, *internal mobility*, competencies, and employee performance; to analyze the effects of restructuring and *internal mobility* on employee performance with competencies as a mediating variable; and to formulate priority strategies for improving employee performance following the restructuring at BIG. The study employed a quantitative approach using *Structural Equation Modeling*–Partial Least Squares (SEM-PLS) to test the relationships among variables, and the Analytical Hierarchy Process (AHP) to formulate priority strategies.

The results show that BIG employees' perceptions of the implementation of restructuring, *internal mobility*, competencies, and performance fall into the positive category. Restructuring was found to have a positive and significant effect on *internal mobility*, while competencies had a positive and most dominant effect on employee performance. Restructuring and *internal mobility* were not found to have a significant direct impact on employee performance; however, both have a significant indirect impact on employee performance through competencies. These findings confirm that changes in organizational structure and employee reassignments do not automatically improve performance unless accompanied by the development of competencies aligned with the requirements of the new positions. The research results also indicate that fostering a collaborative work culture across units is the top-priority strategy, followed by reskilling and upskilling programs through the Corporate University, strengthening coaching and mentoring by unit leaders, and developing a competency-based talent management system.

This study provides policy recommendations for BIG to consistently optimize the application of Job Competency Standards (SKJ) in the *internal mobility* process, design structured post-placement adaptation programs, and establish institutionalized cross-unit collaboration mechanisms. These recommendations are expected to strengthen BIG's competency-based human resource development system as part of the implementation of the merit system and national bureaucratic reform.

Keywords: competencies, employee performance, *internal mobility*, restructuring

IPB University
Bogor Indonesia
@Hak cipta milik IPB University
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
IPB University
Perpustakaan IPB Univer

© Hak Cipta milik IPB, tahun 2026
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin IPB.

IPB University
Bogor Indonesia
@Hak cipta milik IPB University
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
IPB University
Perpustakaan IPB Univer

PENGARUH RESTRUKTURISASI DAN *INTERNAL MOBILITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MEDIASI KOMPETENSI DI BADAN INFORMASI GEOSPASIAL

FAUZIYAH AYU KUSDINI

Tesis
Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister
pada
Program Studi Ilmu Manajemen

PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026

IPB University
Bogor Indonesia
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
@Hak cipta milik IPB University
IPB University
Perpustakaan IPB Univer

Tim Penguji pada Ujian Tesis:
1. Dr. Erlin Trisyulianti, S.T.P., M.Si.
2. Dr. Furqon Syarief Hidayatullah, S.Ag.,M.Pd.I.

Judul Tesis : Pengaruh Restrukturisasi dan *Internal mobility* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Kompetensi di Badan Informasi Geospasial

Nama : Fauziyah Ayu Kusdini

NIM : H2501231069

Disetujui oleh

Pembimbing 1:
Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M

Pembimbing 2:
Dr. Arry Ekananta, S.T., M.Si

Diketahui oleh

Ketua Program Studi:
Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh S.Ag., M.Pd.I.
NIP 197703122005011003

Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen:
Prof. Dr. Irfan Syauqi Beik, S.P., M.Sc.Ec.
NIP 197904222006041002

Tanggal Ujian:
15 Juli 2026

Tanggal Pengesahan: 07 AUG 2026

IPB University
Bogor Indonesia
@Hak cipta milik IPB University
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
IPB University
Perpustakaan IPB Univer

@Hak cipta milik IPB University

IPB Universit

IPB University
Bogor Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB Univer

IPB University
Bogor Indonesia
@Hak cipta milik IPB University
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
IPB University
Perpustakaan IPB Univer

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Restrukturisasi dan *Internal mobility* terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Kompetensi di Badan Informasi Geospasial". Penulis menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, bantuan, dan doa selama proses penyusunan tesis ini, khususnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M., dan Bapak Dr. Arry Ekananta, S.T., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu, waktu, serta motivasi selama proses penyusunan tesis ini.
2. Ibu Dr. Erlin Trisyulianti, S.T.P., M.Si. dan Bapak Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh, S.Ag., M.Pd.I. selaku dosen penguji, yang telah memberikan masukan dan saran yang sangat berharga untuk penyempurnaan tesis ini.
3. Badan Informasi Geospasial yang telah memberikan dukungan melalui program beasiswa tugas belajar sehingga dapat menempuh pendidikan magister di IPB.
4. Bapak Akhmad Yulianto Basuki, ST, M.T, selaku Kepala Biro Perencanaan, Sumber Daya Manusia dan Organisasi, yang telah memberikan kesempatan dan dukungan serta seluruh rekan-rekan di Biro PSDMO atas doa dan dukungannya.
5. Para narasumber yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sangat berharga bagi penyusunan tesis ini.
6. Annisa Hana Fitriani yang senantiasa memberikan dukungan, semangat dan kebersamaan selama menempuh Pendidikan.
7. Mba Rahma, Mba Mitri, dan seluruh Rekan-rekan di Program Studi Ilmu Manajemen Kelas Khusus angkatan 2023 yang telah menemani perjalanan penulis dalam menempuh pendidikan pascasarjana.
8. Norvi, Sasti, Nisa dan seluruh sahabat yang telah mendukung dan mendoakan.
9. Almarhum Papa dan Mama, yang kasih sayang, doa, dan nilai-nilai kehidupan yang telah diberikan semasa hidup senantiasa menjadi kekuatan serta penyemangat bagi penulis dalam setiap langkah.
10. Mama, Ayah, Mba Ama, Putri, Kak Nini, dan seluruh keluarga tersayang untuk doa dan dukungannya.
11. Muhammad Shubhan selaku suami tercinta, atas setiap doa, kasih sayang, pengertian dan dukungannya kepada saya selama menempuh Pendidikan.
12. Shezan, Izzadin dan Qaireen, anak anak tercinta yang menjadi sumber semangat serta dengan penuh kesabaran memberikan doa dan dukungan kepada Mama

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian dan praktik manajemen di masa mendatang.

Bogor, Juli 2026

Fauziyah Ayu Kusdini

@Hak cipta milik IPB University

IPB Universit

IPB University
Bogor Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB Univer

IPB University
Bogor Indonesia
@Hak cipta milik IPB University
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
IPB University
Perpustakaan IPB Univer

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

I PENDAHULUAN 1
- 1.1 Latar Belakang 1
- 1.2 Rumusan Masalah 6
- 1.3 Tujuan 8
- 1.4 Manfaat 8
- 1.5 Ruang Lingkup 8

II TINJAUAN PUSTAKA 9
- 2.1 Restrukturisasi 9
- 2.2 *Internal Mobility* 11
- 2.3 Kompetensi 13
- 2.4 Kinerja 15
- 2.5 Penelitian Terdahulu 16
- 2.6 Kerangka Pemikiran 19
- 2.7 Hipotesis Penelitian 21

III METODE 23
- 3.1 Diagram Alir Penelitian 23
- 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 24
- 3.3 Jenis dan Sumber Data 24
- 3.4 Metode Penarikan Sampel 24
- 3.5 Metode Pengolahan dan Analisis Data 26
- 3.6 Deskripsi Operasional Variabel 30

IV HASIL DAN PEMBAHASAN 33
- 4.1 Gambaran Umum Badan Informasi Geospasial 33
- 4.2 Karakteristik Responden 33
- 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 36
- 4.4 Hasil Analisis Deskriptif 36
- 4.5 Hasil Analisis Pengaruh Restrukturisasi, *Internal mobility*, Kompetensi dan Kinerja 41
- 4.6 Perumusan Alternatif Strategi Melalui Pendekatan AHP 55
- 4.7 Integrasi Hasil Analisis Deskriptif, Analisis SEM dan AHP. 65
- 4.8 Implikasi Manajerial 67

V SIMPULAN DAN SARAN 81
- 5.1 Simpulan 81
- 5.2 Saran 81

DAFTAR PUSTAKA 83

LAMPIRAN 89

RIWAYAT HIDUP 97

IPB University
Bogor Indonesia

DAFTAR TABEL

1	Penelitian terdahulu	16
2	Sampel minimum pada *inverse square root method*	25
3	Pakar penilai AHP	29
4	Operasional variabel	30
5	Karakteristik responden	34
6	Distribusi persebaran responden di unit kerja	35
7	Analisis deskriptif pegawai terhadap restrukturisasi	36
8	Analisis deskriptif pegawai terhadap kompetensi	37
9	Analisis deskriptif pegawai terhadap *internal mobility*	39
10	Analisis deskriptif pegawai terhadap kinerja	40
11	Kriteria penilaian model SEM-PLS	41
12	Nilai AVE	44
13	Hasil HTMT	44
14	Hasil Fornell-Larcker pada uji validitas diskriminan	45
15	*Construct reliability and validity*	45
16	Nilai VIF	46
17	Nilai *R2 inner model*	46
18	Nilai *f-square*	47
19	*Predictive relevance*	48
20	Pengujian jalur langsung	48
21	Pengujian jalur tidak langsung	48
22	Bobot dan prioritas terhadap fokus utama	60
23	Bobot dan prioritas aktor terhadap fokus utama	61
24	Bobot dan prioritas tujuan terhadap fokus utama	62
25	Bobot dan prioritas alternatif terhadap fokus utama	64
26	Kerangka *input–process–output* implikasi manajerial	68
27	Rincian Pelaksanaan Inisiatif Strategis 1	69
28	Rincian Pelaksanaan Inisiatif Strategis 2	70
29	Rincian Pelaksanaan Inisiatif Strategis 3	71
30	Rincian Pelaksanaan Inisiatif Strategis 4	72
31	Rincian Pelaksanaan Inisiatif Strategis 5	74
32	Rincian Pelaksanaan Inisiatif Strategis 6	75
33	Rincian Pelaksanaan Inisiatif Strategis 7	76
34	Rincian Pelaksanaan Inisiatif Strategis 8	77
35	Rincian Pelaksanaan Inisiatif Strategis 9	78

@Hak cipta milik IPB University
IPB University
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
Perpustakaan IPB Univer

IPB University
Bogor Indonesia
@Hak cipta milik IPB University
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.
IPB University
Perpustakaan IPB Univer

DAFTAR GAMBAR

1	Peta persebaran peta dasar skala besar (1:5000) di Indonesia	3
2	Struktur organisasi BIG pra restrukturisasi	4
3	Struktur organisasi BIG pasca restrukturisasi	4
4	Nilai survei layanan kepegawaian pasca *internal mobility* tahun 2025	6
5	Kerangka pemikiran	20
6	Model penelitian	22
7	Diagram alir penelitian	23
8	Struktur hierarki AHP	30
9	Model dan perhitungan awal *loading factor*	42
10	Model dan perhitungan akhir *loading factor*	43
11	Struktur AHP hasil pengolahan vertikal	59
12	Kerangka Integrasi Analisis Deskriptif, Analisis SEM, dan AHP	66

DAFTAR LAMPIRAN

13	Kuesioner	90
14	Hasil uji validitas dan reliabilitas	94
15	Hasil *Cross-loading* Pada Uji Validitas Diskriminan	96

@Hak cipta milik IPB University

IPB Universit

IPB University
Bogor Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB Univer