

**KINERJA PRAJURIT SATUAN KAPAL CEPAT KOARMADA II
DITINJAU DARI MUTASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR**



Oleh :

HARIYO POERNOMO

No. Reg. 7647140241

**Disertasi Yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Mendapatkan
Gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

KINERJA PRAJURIT SATUAN KAPAL CEPAT KOARMADA II DITINJAU DARI MUTASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR

HARIYO POERNOMO

waskita.caktiatiwega@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model Kinerja Prajurit Bintara Satuan Kapal Cepat Koarmada II dengan mengevaluasi, menganalisis, pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja prajurit. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan metode survei dengan instrumen berupa kuesioner terhadap 172 orang Sampel dari 192 orang populasi. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan proporsi *random sampling*. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling. Software yang digunakan adalah SmartPLS (*Partial Least Square*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 3) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 4) mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir; 5) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir; 6) mutasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui pengembangan karir; dan 7) lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui pengembangan karir. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dikembangkan dengan meningkatkan mutasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perlunya upaya mempertahankan personel transfer, hubungan atasan dan bawahan, pelatihan dan pendidikan dan kualitas kerja, serta upaya peningkatan kemauan untuk maju, keamanan, kejelasan karir jangka pendek dan jangka panjang serta perilaku disiplin dalam hubungan dengan kinerja. Kebaruan dalam penelitian ini adalah dalam mengembangkan kinerja melalui faktor-faktor determinan yaitu mutasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir pada Prajurit Satuan Kapal Cepat (SATKAT) Koarmada II yang belum pernah diteliti secara bersamaan sebelumnya. ditemukan Perbedaan lainnya adalah pengembangan karir menjadi variabel paling berpengaruh terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya Pengembangan Karir untuk meningkatkan kinerja prajurit yang lebih aktif sehingga target yang dibebankan dalam satuan kapal cepat Koarmada II memiliki prosentase keberhasilan yang lebih tinggi.

kata kunci: mutasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, kinerja prajurit

**PERFORMANCE OF INDONESIAN NAVY SECOND FLEET FAST ATTACK CRAFT
SQUADRON REVIEWED FROM MUTATIONS, WORK ENVIRONMENT AND
CAREER DEVELOPMENT**

HARIYO POERNOMO

ABSTRACT

This research aims to develop a model for the Performance of the Soldiers in Second Fleet Fast Attack Craft Squadron by evaluating, analyzing, the effect of mutation, work environment, and career development on the performance of soldiers. The research was conducted using quantitative methods. The research data was obtained by survey method with the instrument in the form of a questionnaire to 172 people. Samples from 192 people of the population. Sampling was determined using proportional random sampling. The research data were analyzed using the Structural Equation Modeling approach. The software used is SmartPLS (Partial Least Square)

The results of the study showed that: 1) mutation has significant effect on performance; 2) work performance has a positive and significant effect on performance; 3) career development has a positive and significant effect on performance; 4) mutation has a significant effect on career development; 5) work environment has a positive and significant effect on career development; 6) mutation has a positive and significant effect on career development; and 7) work environment has an indirect effect on performance through career development. Based on the research results, it can be concluded that performance can be developed by increasing mutation, work environment, and career development.

Based on this research conclude that, it needs to maintain some factors such as personal transfer, superior and subordinate relations, training and education, and quality of work, though based on the results needs the improvement of willingness to move, security and career explication in short as well as long term of relationship and also disciplined behavior with employee performances. The novelty in the research is developing performance through determinant factors such as mutations, work environment, career development of the Soldiers of Second Fleet Fast Attack Craft Squadron that have never been studied together. The other difference is the career development become the most influential variable to the performance. The implication of this research is the need for Career Development to improve the performance of more active soldiers so that the targets assigned to the Second Fleet Fast Attak Craft Squadron have a higher percentage of success

keywords: mutation, work environment, career development, soldier's performance

RINGKASAN

Negara Indonesia merupakan negara maritim karena dua pertiga dari wilayahnya merupakan laut dan satu pertiganya merupakan daratan berbentuk kepulauan. Bagi Indonesia, laut memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan dan kemandirian apabila dapat memanfaatkan dan mengamankannya secara optimal. Secara geografis letak negara Indonesia berada pada posisi silang yaitu di antara Samudera Hindia dan Samudera Pasifik sehingga secara kodratnya memiliki kekayaan alam sangat berlimpah.

Bagi Indonesia, laut memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan dan kemandirian apabila dapat memanfaatkan dan mengamankannya secara optimal. Dalam rangka penegakan hukum dan kedaulatan negara di laut, TNI AL sebagai bagian dari organisasi TNI merupakan komponen utama pertahanan negara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 7 ayat 2 Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 2002 tentang pertahanan negara. Sebagai kekuatan pertahanan negara di laut, TNI AL dibangun dengan komponen konseptual, fisik dan moral dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tulang punggungnya. Hal ini sejalan dengan program pemerintah yang dicanangkan oleh Presiden Republik Indonesia Ir. H. Joko Widodo dalam pidato kenegaraan pertama setelah resmi dilantik sebagai Presiden terpilih periode 2019-2024 di Gedung MPR DPR RI adalah pembangunan SDM yang terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dan mengundang *talent-talent* global untuk bekerja sama dengan pemerintah.

Dalam rangka membangun SDM unggul prajurit matra laut dilaksanakan dengan diawali dari proses penerimaan personel (*rekrutmen*). Dari seluruh sumber penerimaan prajurit karir TNI dan dihadapkan dengan *Minimum Essential Forces* (MEF) sesuai dengan Peraturan Kasal Nomor/24/IV/2011 tanggal 19 April 2011, khusus untuk personel militer TNI AL hanya memenuhi 68.136 dari 112.464 atau kurang lebih 56% dan untuk PNS 7.841 dari 12.306 atau kurang lebih 64% kekuatan dari Daftar Susunan Personel (DSP) TNI AL

yang dibutuhkan dengan prosentase 57% terpenuhi (Mabesal, 2020). Dengan demikian, dinamisasi mutasi atau rotasi jabatan dan penempatan bagi prajurit akan semakin kompleks dan cepat dalam perubahan.

Komando Armada II (Koarmada II) merupakan salah satu Komando Utama TNI AL memiliki satuan tempur yaitu Satuan Kapal Cepat (Satkat) Koarmada II yang berada di Surabaya. Satkat adalah satuan operasional yang memiliki tugas pokok melaksanakan pembinaan material dan personel yang disiapkan untuk mampu melaksanakan peperangan bawah air, peperangan permukaan laut, peperangan udara, peperangan elektronika dan peperangan kepulauan. Tuntutan tugas pokok ini yang mengharuskan prajurit Satkat memiliki kemampuan profesional yang baik.

Keberadaan prajurit sebagai sumber daya manusia masih sangat dominan dan menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja prajurit Satkat menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga karakteristik dari SDM yang ada di organisasi TNI AL. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dan aset dari organisasi di TNI AL. Tanpa adanya Sumber daya manusia yang Profesional, maka TNI AL tidak akan maju dan berkembang menjadi Angkatan Laut Berkelas Dunia (*World Class Navy*) sesuai dengan yang direncanakan.

Keberhasilan Satkat Koarmada II dalam melaksanakan tugas pokok melaksanakan pembinaan kekuatan dan kemampuan unsur organik sesuai fungsi asasinya dalam rangka meningkatkan kemampuan tempur Koarmada II, ditentukan oleh kemampuan prajurit Satkat dalam mengawaki organisasi di KRI dan Staf. Keberhasilan tersebut merupakan tolak ukur kinerja yang telah dicapai oleh setiap prajurit dalam melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai *job description*nya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis SEM dengan jumlah sampel sebanyak 192 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Mutasi berpengaruh langsung positif

terhadap kinerja, mutasi (X_1) terhadap kinerja (Y), nilai koefisien jalur p_{y1} sebesar 0,284 dan CR (t_{hitung}) sebesar 4,890 oleh karena nilai CR ($4,890$) $\geq 1,96$, maka H_0 ditolak, dan H_1 terima. (2) lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), nilai koefisien jalur p_{y2} sebesar 0,287 dan CR (t_{hitung}) sebesar 4,960 oleh karena nilai CR ($4,960$) $\geq 1,96$, maka H_0 ditolak, dan H_1 terima. (3) Pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja (Y), nilai koefisien jalur p_{y4} sebesar 0,375 dan CR (t_{hitung}) sebesar 6,763 oleh karena nilai CR ($6,763$) $\geq 1,96$, maka H_0 ditolak, dan H_1 terima. (4) mutasi berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan karir, mutasi (X_1) terhadap pengembangan karir (X_3), nilai koefisien jalur p_{31} sebesar 0,326 dan CR (t_{hitung}) sebesar 4,502 oleh karena nilai CR ($4,502$) $\geq 1,96$, maka H_0 ditolak, dan H_1 terima. (5) lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan karir, lingkungan kerja (X_2) terhadap pengembangan karir (X_3), nilai koefisien jalur p_{32} sebesar 0,321 dan CR (t_{hitung}) sebesar 4,461 oleh karena nilai CR ($4,461$) $\geq 1,96$, maka H_0 ditolak, dan H_1 terima. (6) mutasi tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja melalui pengembangan karir, Besar pengaruh tidak langsung mutasi terhadap kinerja melalui pengembangan karir sebesar: $(0,326) \times (0,375) = 0,122$. Sehingga didapat pengaruh total mutasi terhadap kinerja sebesar 0,406. (7) lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja melalui pengembangan karir, Besar pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karir sebesar: $(0,321)(0,375) = 0,120$. Sehingga didapat pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,407.

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut (1) Mutasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hasil dari perhitungan, pengaruh ini mempunyai nilai terendah. Artinya, sangat diperlukan peningkatan sistem mutasi maka kinerja prajurit di Satuan Kapal Cepat Koarmada II akan menjadi lebih baik lagi. (2) Lingkungan kerja berpengaruh







langsung positif terhadap kinerja. Artinya peningkatan dalam lingkungan kerja yang nyaman maka peningkatan kinerja prajurit Satuan Kapal Cepat Koarmada II akan lebih baik lagi. (3) Pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hasil dari perhitungan, pengaruh ini mempunyai nilai tertinggi. Artinya peningkatan pengembangan karir prajurit berdampak pada peningkatan kinerja prajurit Satuan Kapal Cepat Koarmada II akan lebih baik lagi. (4) Mutasi berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan karir. Artinya semakin efektif sistem mutasi maka semakin meningkat pula pengembangan karir prajurit di Satuan Kapal Cepat Koarmada II. (5) Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan karir. Artinya peningkatan lingkungan kerja di Satuan Kapal Cepat Koarmada II maka akan meningkatkan pengembangan karir prajurit. (6) Mutasi berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui pengembangan karir. Artinya dengan meningkatkan sistem mutasi di Satuan Kapal Cepat Koarmada II melalui pengembangan karir maka berdampak pada kinerja prajurit yang semakin meningkat. (7) Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui pengembangan karir. Artinya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di Satuan Kapal Cepat Koarmada II melalui pengembangan karir maka berdampak pada kinerja prajurit yang semakin meningkat. Dengan demikian, kinerja dapat dikembangkan dengan meningkatkan mutasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir.

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : HARIYO POERNOMO

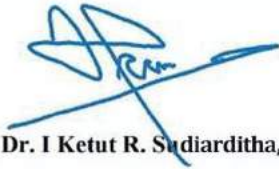
No Registrasi : 7647140241

Program Studi : Ilmu Manajemen

| No | Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|----|---|--|----------------|
| 1 | Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua) |  | 27 - 08 - 2021 |
| 2 | Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris) |  Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.com, c=ID Date: 2021.08.24 09:08:48 +07'00' | |
| 3 | Prof. Dr. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, CPHCM., ICQnR. (Promotor) |  | 22 -08-2021 |
| 4 | Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil (Kopromotor) |  | 23 -08-2021 |
| 5 | Dr. Mardi, M.Si (Penguji) |  | 22 -08-2021 |
| 6 | Prof. Dr. Ir. Anoesyirwan, M.Si., M.M (Penguji Luar) |  | 22 -08-2021 |

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

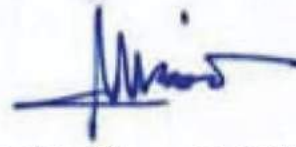
Promotor



Prof. Dr. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, CPHCM., ICQnR.

Tanggal: 22 Agustus 2021

Co-Promotor



Prof. Dr. Wihowo, SE., M.Phil

Tanggal: 23 Agustus 2021

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus *ALL/*

(Ketua)¹



27-08-2021

Digitally signed by Hamidah
DN: cn=Hamidah, o=UNJ,
ou=EKONOMI,
email=hamidahsam@gmail.c
om,c=ID
Date: 2021.08.24 09:19:10
+07'00'

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si

(Sekretaris)²



Nama : Hariyo Poemomo

No. Registrasi : 7647140241

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hariyo Poernomo
NIM : 7647140241
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / Ilmu Manajemen S3
Alamat email : waskita.caktiatiwega@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Kinerja Prajurit Satuan Kapal Cepat Koarmada II Ditinjau dari

Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta , 3 September 2021

Penulis

(Hariyo Poernomo)
nama dan tanda tangan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaedah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 20 Agustus 2021



Hariyo Poernomo

x

KATA PENGANTAR

Penulisan disertasi ini berawal dari observasi yang menunjukkan banyak peluang bintanga dalam mengembang karir, selain itu hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa dala, pengembangan karir didalam organisasi merupakan salah satu bagian dari pola pembinaan personil. Oleh karena itu peneliti mengajukan judul disertasi “ Kinerja Prajurit Satuan Kapal Cepat Koarmada II Ditinjau dari Mutasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir.

Melalui penelitian ini peneliti mengharapkan dapat memberikan solusi dalam mengungkap permasalahan yang berhubungan dengan mutasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit satuan kapal cepat koarmada II serta memperbaiki praktik-praktik dalam dunia *human resource* khususnya dalam mengelola kinerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan alternatif pimpinan dalam memotivasi setiap prajurit untuk memiliki kemauan untuk maju dengan lebih memperhatikan setiap kesempatan anggota prajurit

Jakarta, 20 Agustus 2021

Hariyo Poernomo

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Disertasi yang berjudul: **“Kinerja Prajurit Satuan Kapal Cepat Koarmada II Ditinjau dari Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir”**. Disertasi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Doktor pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Peneliti menyadari bahwa Disertasi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti berterima kasih kepada semua pihak yang telah secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian Disertasi ini.

Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada. Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Komaruddin, M.Si., dan Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus, serta Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen-SDM, Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si dan Sekertaris Program Studi Doktor Ilmu Manajemen-SDM, Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D .

Secara khusus pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada Prof. Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si. dan Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil. sebagai promotor dan co-promotor yang telah membimbing dan meluangkan waktu serta mengarahkan peneliti selama penyusunan Disertasi ini dari awal hingga selesai.

Tak lupa peneliti berterima kasih kepada Penguji Dr Mardi, M.Si dan Dr. Budi Santoso, M.M, serta Penguji Luar Prof. Dr. Ir. Anoesyirwan, M.Si., M.M, Dosen dan staf

administrasi Pascasarjana UNJ yang telah memberi semangat dan bantuan sehingga Disertasi ini dapat diselesaikan.

Terlebih lagi Peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Laksamana (Purn) Prof. Dr. Marsetio (Kasal Periode 2012 – 2014), Lakamana Madya (TNI) Prof. Dr. Amarulla Octavian, S.T., M.Sc., DESD., CIQnR., CIQaR., IPU. (Rektor Unhan RI), Laksamana Muda TNI Dr. TSNB Hutabarat, M.Ms, (Deputi Operasi dan Latihan Bakamla RI), Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Letkol Laut (P) (Purn) Dr. Ishak Rapang (ALM) yang telah banyak memberikan sumbang saran penulisan Disertasi ini, doa kami semoga mendapatkan tempat mulia disisi Tuhan YME dan Dr. Abdul Halim, M.Pd., serta, kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa pascasarjana doktoral Angkatan 2014/2015 atas kerjasama dan kekompakan yang terjalin selama ini, serta kepada semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang membantu peneliti menyelesaikan Disertasi ini.

Secara Khusus ucapan terima kasih kepada kedua orang tua yang dengan tulus ikhlas mendukung dan mendoakan keberhasilan Peneliti, serta kepada istriku tercinta Saputri Rinduwati yang selalu sabar, setia dan berdoa untuk keberhasilan suami. Kepada keempat orang anakku Satria Harsa Prawira, Abygaile Harsa Xavier, Azka Harsa Ramadhan dan Adeeva Harsa Nuriah, terima kasih karena selalu memberikan keceriaan dalam kehidupan, sebagai penambah semangat dan motivasi selama menempuh perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa Disertasi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dibutuhkan sebagai pengembangan keilmuan di masa mendatang. Semoga Disertasi ini dapat memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan bagi masyarakat umum, khususnya dalam dunia Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan selalu memohon Petunjuk kepada ALLAH SWT, Peneliti berdoa semoga dapat memberikan yang terbaik dalam tugas pengabdian kepada TNI Angkatan Laut, TNI, Bangsa dan Negara Indonesia.

Jakarta, 20 Agustus 2021

Hariyo Poernomo



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| JUDUL..... | i |
| ABSTRAK..... | ii |
| RINGKASAN | iv |
| LEMBAR BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP..... | viii |
| LEMBAR PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR | ix |
| LEMBAR PERNYATAAN..... | x |
| KATA PENGANTAR | xi |
| UCAPAN TERIMA KASIH | xii |
| DAFTAR ISI..... | xv |
| DAFTAR TABEL..... | xviii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xx |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Pembatasan Penelitian | 24 |
| C. Perumusan Masalah | 24 |
| D. Tujuan Penelitian | 25 |
| E. Signifikasi Penelitian | 26 |
| F. Kebaruan Penelitian (<i>State of the Art</i>) | 27 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Deskripsi Konseptual | 30 |
| 1. Kinerja | 30 |
| 2. Mutasi | 42 |
| 3. Lingkungan Kerja | 53 |
| 4. Pengembangan Karir | 66 |
| B. Hasil Penelitian Yang Relevan | 83 |
| C. Kerangka Berpikir | 112 |
| 1. Mutasi dan Kinerja | 112 |

| | |
|---|-----|
| 2. Lingkungan Kerja dan Kinerja | 113 |
| 3. Pengembangan Karir dan Kinerja..... | 115 |
| 4. Mutasi dan pengembangan karir..... | 116 |
| 5. Lingkungan kerja dan Pengembangan Karir | 117 |
| 6. Mutasi, Kinerja dan Pengembangan Karir..... | 119 |
| 7. Lingkungan Kerja, Kinerja dan Pengembangan Karir | 120 |
| D. Hipotesis Penelitian | 123 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|-----|
| A. Tempat dan Waktu Penelitian | 124 |
| B. Metode dan Desain Penelitian | 124 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian | 126 |
| D. Instrumen Penelitian | 128 |
| 1. Variabel Kinerja | 129 |
| 2. Variabel Mutasi..... | 133 |
| 3. Variabel Lingkungan kerja | 136 |
| 4. Variabel Pengembangan Karir | 140 |
| E. Teknik Analisis Data | 144 |
| F. Hipotesis Statistik | 146 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| A. Deskripsi Data | 149 |
| 1. Mutasi | 150 |
| 2. Lingkungan Kerja..... | 152 |
| 3. Pengembangan Karir | 154 |
| 4. Kinerja | 156 |
| B. Analisis Inferensial dengan Struktur Equation Modeling | 153 |
| 1. Hasil Uji Model Pengukuran | 153 |
| a. Variabel Mutasi (X_1) | 155 |
| b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)..... | 159 |
| c. Variabel Pengembangan Karir (X_3) | 163 |
| d. Variabel Kinerja (Y) | 167 |
| 2. Hasil Uji Full Model Struktur Lengkap | 171 |

| | |
|--|------------|
| C. Prasyarat Analisis Model SEM (Struktural Analisis Modeling) . | 182 |
| 1. Discrimant validity | 182 |
| 2. Uji Normalitas (Multivariate Normality) | 183 |
| 3. Multicolinearity dan Singularity | 184 |
| 4. Data outliers | 185 |
| 5. Goodness of fit (GOF) Struktur Equation Model | 187 |
| D. Pengujian Hipotesis | 189 |
| 1. Pengaruh langsung positif mutasi terhadap Kinerja..... | 190 |
| 2. Pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap Kinerja..... | 190 |
| 3. Pengaruh langsung positif pengembangan karir terhadap Kinerja | 191 |
| 4. Pengaruh langsung positif Mutasi terhadap Pengembangan Karir | 191 |
| 5. Pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap Pengembangan Karir | 192 |
| 6. Pengaruh Tidak langsung Mutasi terhadap Kinerja Melalui pengembangan karir | 194 |
| 7. Pengaruh Tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Pengembangan Karir | 195 |
| E. Pembahasan | 197 |
| BAB V Kesimpulan, Implikasi dan Saran | |
| A. Kesimpulan | 207 |
| B. Implikasi | 208 |
| C. Saran | 211 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 216 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|-----------|--|
| Tabel 1.1 | Repaitulasi Personel Satkat Koarmada II Tahun 2020 5 |
| Tabel 1.2 | Data Penilaian Periodik Bintara Satkat Koarmada II Tahun 2019..... 8 |
| Tabel 1.3 | Absensi Bintara Satkat Koarmada II Tahun 2018 –Mei 2020... 9 |
| Tabel 1.4 | Data Mutasi Bintara Satkat Koarmada II Tahun 2016 s.d 2019 14 |
| Tabel 1.5 | <i>Research</i> Gap Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai 17 |
| Tabel 1.6 | <i>Research</i> Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai... 20 |
| Tabel 1.7 | <i>Research</i> Gap Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai 23 |
| Tabel 2.1 | Literatur Review Penelitian Terdahulu 95 |
| Tabel 3.1 | Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja..... 130 |
| Tabel 3.2 | Ukuran KMO 132 |
| Tabel 3.3 | Kisi-kisi Instrumen Variabel Mutasi 134 |
| Tabel 3.4 | Ukuran KMO 135 |
| Tabel 3.5 | Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja 138 |
| Tabel 3.6 | Ukuran KMO 139 |
| Tabel 3.7 | Kisi-kisi Instrumen Variabel Pengembangan Karir..... 141 |
| Tabel 3.8 | Ukuran KMO 143 |
| Tabel 4.1 | Statistik Deskriptif 149 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Frekuensi Skor Mutasi (X_1) 150 |
| Tabel 4.3 | Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel Mutasi 151 |
| Tabel 4.4 | Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X_2) 152 |
| Tabel 4.5 | Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Lingkungan Kerja 153 |
| Tabel 4.6 | Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan Karir (X_3)..... 154 |
| Tabel 4.7 | Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Pengembangan Karir.... 155 |
| Tabel 4.8 | Distribusi Frekuensi Skor Kinerja (Y)..... 157 |

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 4.9 | Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel Kinerja..... | 158 |
| Tabel 4.10 | Standardized Loading Factor Variabel Mutasi | 162 |
| Tabel 4.11 | Standardized Loading Factor CR dan AVE First Order Confirmatory Factor Analisis Variabel Mutasi | 164 |
| Tabel 4.12 | Uji Kecocokan Model Confirmatory Faktor Analisis Variabel Mutasi..... | 165 |
| Tabel 4.13 | Standardized Loading Factor Variabel Lingkungan Kerja | 166 |
| Tabel 4.14 | Standardized Loading Factor CR dan AVE First Order | 168 |
| Tabel 4.15 | Uji Kecocokan Model Confirmatory Faktor Analisis..... | 169 |
| Tabel 4.16 | Standardized Loading Factor Variabel Pengembangan karir ... | 171 |
| Tabel 4.17 | Standardized Loading Factor CR dan AVE First Order Confirmatory Factor Analisis Variabel Pengembangan Karir .. | 172 |
| Tabel 4.18 | Uji Kecocokan Model Confirmatory Faktor Analisis Variabel Pengembangan Karir | 173 |
| Tabel 4.19 | Standardized Loading Factor Variabel Kinerja | 175 |
| Tabel 4.20 | Standardized Loading Factor CR dan AVE First Order Confirmatory Factor Analisis Variabel Kinerja | 177 |
| Tabel 4.21 | Uji Kecocokan Model Confirmatory Faktor Analisis Variabel Kinerja | 178 |
| Tabel 4.22 | Koefisien Jalur dan C.R. (t-value)..... | 181 |
| Tabel 4.23 | Standardized Loading Factor Setiap Variabel Laten..... | 181 |
| Tabel 4.24 | Korelasi Antar Laten Variabel dan Akar Kuadrat AVE..... | 182 |
| Tabel 4.25 | Assessment of Normality (Group Number 1)..... | 184 |
| Tabel 4.26 | Observations Farthest From The Centroid (Mahalanobis Distance) | 186 |
| Tabel 4.27 | Uji Kecocokan Model Full Model SEM..... | 188 |
| Tabel 4.28 | Rangkuman Koefisien Regresi X_3 atas X_1 dan Y atas X_1, X_3 .. | 193 |
| Tabel 4.29 | Rangkuman Koefisien Regresi X_3 atas X_1 dan Y atas X_1, X_3 .. | 193 |
| Tabel 4.30 | Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis..... | 196 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|-------------|---|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran Penelitian 122 |
| Gambar 3.1 | Model Teoritik Penelitian 126 |
| Gambar 3.2 | Langkah Analisis Data Pada <i>Structural Equation Model</i> 146 |
| Gambar 4.1 | Histogram Data Mutasi 151 |
| Gambar 4.2 | Histogram Data Lingkungan Kerja 153 |
| Gambar 4.3 | Histogram Data Pengembangan Karir 155 |
| Gambar 4.4 | Histogram Data Kinerja 157 |
| Gambar 4.5 | Second Order CFA Variabel Mutasi 162 |
| Gambar 4.6 | First Order CFA Variabel Mutasi 163 |
| Gambar 4.7 | Second Order CFA Variabel Lingkungan Kerja 166 |
| Gambar 4.8 | First Order CFA Variabel Lingkungan Kerja 167 |
| Gambar 4.9 | Second Order CFA Variabel Pengembangan Karir 170 |
| Gambar 4.10 | First Order CFA Variabel Pengembangan Karir 172 |
| Gambar 4.11 | Second Order CFA Variabel Kinerja 175 |
| Gambar 4.12 | First Order CFA Variabel Kinerja 177 |
| Gambar 4.13 | Standardized Solution Model Akhir SEM..... 180 |