

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KEBIJAKAN
MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS)
BAYTUL IKHTIAR SUKABUMI**

SKRIPSI

ANNISA YULIANTI

20200080171



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
2024**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KEBIJAKAN
MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS)
BAYTUL IKHTIAR SUKABUMI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana
Di Program Studi Manajemen*

ANNISA YULIANTI

20200080171



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
2024**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
KEBIJAKAN MUTASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM
DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS)
SUKABUMI

NAMA : ANNISA YULIANTI

NIM : 20200080171

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”

Sukabumi, 27 Juli 2024



Annisa Yulianti

Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
KEBIJAKAN MUTASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN
PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) BAYTUL
IKHTIAR SUKABUMI

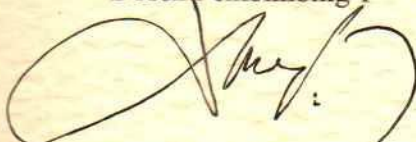
NAMA : ANNISA YULIANTI

NIM : 20200080171

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 27 Juli 2024. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

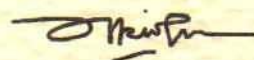
Sukabumi, 27 Juli 2024

Dosen Pembimbing 1



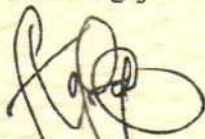
Reka Ramadhan, M.Pd
NIDN. 0422029502

Dosen Pembimbing 2



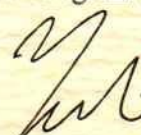
Fitriana Lestari, MBA
NIDN. 0420028304

Ketua Penguji



Kalfajrin Kurniaji, M.M., MBA
NIDN. 0429128506

Ketua Program Studi



Ana Yuliana Jasuni, M.M.
NIDN. 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H
NIDN. 0414058705

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of Job Placement and Mutation Policy on the Performance of KSPPS Bayrul Ikhtiar Sukabumi Employees. The method used in this study is Quantitative. The population and sample used by all employees of KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi branch amounted to 49 employees. The data collection technique uses a questionnaire. The data analysis used was a validity, reliability, classical assumption, and multiple linear regression test using SPSS 26. The results of this study show that partially Job Placement has a positive and significant influence on Employee Performance, this is obtained by testing the t-test showing a Sig value of $0.017 < 0.05$ and a calculated t-value of $2.481 > t$ table 2.012. The Mutation Policy partially has an influence on Employee Performance, this is obtained from the t-test test showing a Sig nikai of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $3.920 > t$ table 2.012. The results of the f test show that Job Placement and Mutation Policy together affect Employee Performance, this is obtained from the test of f test showing a Sig value of $0.000 < 0.05$ and an f value of $31,257 > f$ table 4.05.

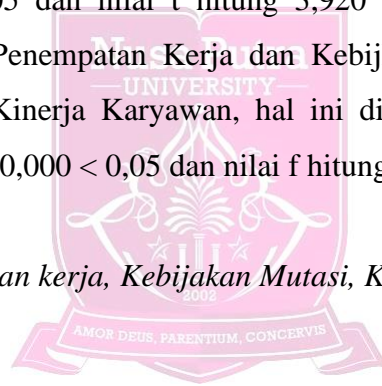
Keywords: Job placement, Mutation Policy, Employee Performance.



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Kebijakan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Bayrul Ikhtiar Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan seluruh karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar cabang Sukabumi berjumlah 49 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji *validitas*, *reliabilitas*, asumsi klasik, dan uji *regresi linier berganda* dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini diperoleh oleh pengujian uji t menunjukkan nilai $\text{Sig } 0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,481 > t \text{ tabel } 2,012$. Kebijakan Mutasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini diperoleh dari pengujian uji t menunjukkan nilai $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,920 > t \text{ tabel } 2,012$. Hasil uji f menunjukkan bahwa Penempatan Kerja dan Kebijakan Mutasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan, hal ini diperoleh dari pengujian uji f menunjukkan nilai $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $31,257 > f \text{ tabel } 4,05$.

Kata Kunci: *Penempatan kerja, Kebijakan Mutasi, Kinerja Karyawan.*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Kebijakan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi” sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata Satu pada Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kesalahan dan kekurangan, tetapi harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau mungkin menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian berikutnya. Selanjutnya, dari penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat doa, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak maka hambatan dapat teratasi dengan baik. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Kurniawan, S.T., M.Si., M.M. selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Pradiftha Junfithrana, S.Pd., M.T. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Ibu Reka Ramadhan, S.Si., M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan solusi, saran, bimbingan dan arahan serta turut berkontribusi dalam memaksimalkan skripsi ini agar mendapatkan hasil yang terbaik.
5. Ibu Fitriana Lestari, S.Si., MBA selaku Dosen Pembimbing II yang bersama-sama turut serta berkontribusi waktu dan pemikiran demi membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen Penguji yang dalam hal ini telah memberikan arahan dan saran yang

tidak lain demi menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik.

7. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
8. Ayah dan Ibu tercinta, Ruslan Abdul Gani, dan Sriwahyuni dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga di titik ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi penulis.
9. Adik tercinta, Nasirulhaq yang selama ini memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan proposal penelitian sampai pada tahap penyusunan skripsi ini telah selesai.
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2020 terutama kelas MN20F yang telah berjuang bersama dari awal masuk Universitas Nusa Putra sampai selesai.
11. Kepada pihak yang tidak dapat saya sebutkan, terimakasih telah menemani dan membantu dalam proses penelitian ini meskipun pada akhirnya perjalanan ini harus saya lewati sendiri. Terimakasih pernah menjadi orang yang bisa menguatkan disaat bener-bener terpuruk. Terimakasih atas pembelajaran yang mampu mendewasakan dan mampu menuntun saya untuk belajar ikhlas dan menerima kata kehilangan sebagai bentuk proses dalam menghadapi kehidupan.

Akhir kata hanya kepada Allah SWT penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat kepada semuanya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain. Aamiin.

Sukabumi, 27 Juli 2024

Annisa Yulianti

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Yulianti

NIM : 20200080171

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty- Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KEBIJAKAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) BAYTUL IKHTIAR SUKABUMI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format- kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

" Dibuat di : Sukabumi

Pada Tanggal : Juli 27 2023

Yang Menyatakan



Annisa Yulianti

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
11.1. Latar Belakang	1
11.2. Rumusan Masalah.....	4
11.3. Tujuan Penelitian	4
11.4. Batasan Masalah	4
11.5. Manfaat Penelitian	4
11.6. Sistematika Penulisan	5
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Landasan Teori	6
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	6

2.1.2. Penempatan kerja.....	9
2.1.3. Kebijakan Mutasi.....	12
2.2. Penelitian Terdahulu	15
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	20
2.3.1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.3.2. Pengaruh Kebijakan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.3.3. Pengaruh Penempatan kerja dan kebijakan mutasi Terhadap kinerja karyawan	22
2.4. Kerangka Penelitian.....	23
BAB III.....	24
METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.2. Definisi Operasional Variabel	24
3.3. Jenis dan Pendekatan Penelitian	25
3.4. Populasi dan Sampel.....	26
3.5. Instrumen Penelitian	26
3.6. Uji Instrumen Penelitian	27
3.7. Teknik Analisis Data	27
3.8. Uji Asumsi klasik	28
3.9. Analisis Regresi Linear Berganda	29
BAB IV	31
HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1. Hasil.....	31
4.2. Hasil Uji Analisis Data	38
4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	40

4.4.	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
4.5.	Uji Hipotesis	44
4.6.	Uji f (Uji Simultan).....	45
4.7.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	46
4.8.	Pembahasan	47
4.9.	Implementasi manajerial.....	48
BAB V.....		50
KESIMPULAN		50
5.1	KESIMPULAN.....	50
5.2	SARAN.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....		50
LAMPIRAN		53



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Sukabumi 2020-2023	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian	24
Tabel 3. 2 Skala Likert	27
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Berdasarkan Item Pernyataan Variable Penempatan Kerja.....	33
Tabel 4. 4 Jawaban Responden Berdasarkan Item Pernyataan Variabel Kebijakan Mutasi.....	35
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Berdasarkan Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 4. 6 Tabel Uji Validitas	39
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4. 8 Uji Normalitas	41
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas	41
Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas	42
Tabel 4. 11 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t)	44
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji statistik f)	45
Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi (<i>R square</i>).....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	23
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian	53
Lampiran 2 Surat Persetujuan Penelitian.....	54
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	55
Lampiran 4 Data responden.....	59
Lampiran 5 Tabulasi Data	61
Lampiran 6 Uji Validitas	66
Lampiran 7 Uji Reliabilitas	70
Lampiran 8 Uji Normalitas.....	71
Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas	71
Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	72
Lampiran 11 Uji Analisis Regresi Berganda.....	72
Lampiran 12 Uji Parsial (Uji <i>t</i>).....	72
Lampiran 13 Uji Simultan (Uji <i>f</i>).....	73



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang besar pada suatu instansi ataupun organisasi, terutama dalam mencapai target organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan (Andisi et al., 2019). Setiap instansi menganggap sumber daya manusia yang dimilikinya merupakan suatu aset yang berharga dan Sumber Daya Manusia yang baik pasti dapat membantu suatu organisasi mencapai tujuannya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi untuk melakukan berbagai langkah dan upaya guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, karena diharapkan setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi atau instansi tentu memerlukan Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam mencapai target atau tujuan yang sesuai komitmen keberhasilannya. Sehingga peran individu atau pegawai menjadi faktor penting untuk diperhatikan oleh pihak instansi, agar dapat memberikan kinerja yang baik untuk keberlangsungan organisasi kedepannya, serta mendorong kemajuan dalam peningkatan mutu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Penempatan kerja dan kebijakan mutasi yang diterapkan suatu organisasi ataupun instansi merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan.

Penempatan kerja dilakukan oleh instansi atau organisasi bertujuan sebagai peningkat efektivitas dan kinerja pegawai (Tampanguma et al., 2024). Penempatan kerja merupakan bagian dari hasil proses seleksi rekrutmen yang telah dilakukan, karyawan yang memiliki kompetensi kriteria serta kualifikasi yang sesuai akan dinyatakan lulus pada seleksi rekrutmen tersebut. Penempatan kerja yang tepat dapat memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan minatnya. Jika penempatan tidak sesuai karyawan dapat merasa tidak puas dan cenderung kurang produktif. Disisi lain, kebijakan mutasi pun menjadi upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mutasi merupakan kegiatan pemindahan

karyawan dari satu tempat ke tempat kerja lain Finthariasari, M & Saputri (2020). Kebijakan mutasi yang baik dapat memberikan tantangan baru bagi karyawan, memperluas wawasan, dan mencegah kebosanan dalam bekerja. Namun, sebaliknya jika kebijakan mutasi dikelola dengan tidak baik, tentu akan berdampak terhadap ketidakpuasan dan penurunan kinerja.

Kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau instansi, seperti pada KSPPS Baytul Ikhtiar sebuah lembaga keuangan mikro syariah yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan pembiayaan. Kinerja karyawan yang baik menunjukkan kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif, memberikan pelayanan berkualitas, dan mencapai target serta tujuan organisasi. Jika kinerja menurun, hal ini bisa berdampak pada kepuasan anggota, reputasi lembaga, serta menghambat pertumbuhan dan perkembangan lembaga tersebut.

Namun, data dari laporan kinerja tahunan KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi menunjukkan bahwa kinerja karyawannya belum mencapai standar yang diharapkan. Ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan terkait kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Penyebabnya bisa bervariasi, seperti penempatan yang kurang tepat, kebijakan mutasi yang tidak efektif, kurang motivasi, atau kurang pelatihan dan pengembangan keterampilan. Untuk itu, lembaga perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi, pelatihan untuk mengembangkan keterampilan, serta program motivasi untuk mendorong semangat kerja. Adapun data kinerja tersebut dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Sukabumi 2020-2023

NO	Indikator Kinerja Karyawan	Standar Persentase	Persentase Data Kinerja Karyawan			
			2020	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	40%	32%	37%	41%	31%
2	Kuntitas Kerja	30%	27%	25%	26%	24%
3	Pelaksanaan Tugas	20%	18%	19%	17%	18%
4	Tanggung Jawab	10%	9%	8%	7%	8%
CAPAIAN GLOBAL			86%	89%	91%	81%

Sumber : Kspps baytul Ikhtiar Wilayah Sukabumi 2024

Berdasarkan tabel 1. 1 kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar diketahui bahwa kinerja karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar Wilayah Sukabumi tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja hanya sekali selama 4 tahun terakhir yang mencapai target tahun 2022 sisanya tidak bisa mencapai target yang sudah ditetapkan begitupun untuk kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab semua tidak memenuhi dari target yang sudah ditetapkan. Ketidaksesuaian kinerja ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu penyebab yang diduga adalah dampak dari adanya mutasi, terutama dalam konteks lembaga keuangan seperti KSPPS Baytul Ikhtiar, yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan pembiayaan. Dugaan tersebut timbul karena mutasi dapat memengaruhi stabilitas organisasi, struktur kerja, serta dinamika tim, dan dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Mengenai kebijakan mutasi di KSPPS Baytul Ikhtiar merupakan kebijakan yang bagi seluruh karyawan yang telah dipilih, baik staff maupun pimpinan/kepala cabang, ini dilakukan sebagai strategi antarunit dan pengembangan kompetensi, namun tidak sedikit karyawan yang menolak untuk melakukan mutasi ini karena dirasa sudah nyaman bekerja ditempat yang telah ditekuninya. Selain itu, didapatkan juga informasi bahwa kebijakan mutasi di KSPPS Baytul Ikhtiar ini bersifat wajib ketika karyawan terpilih mendapatkan promosi jabatan. Dan jika menolak untuk melakukan mutasi tersebut, maka promosi jabatan akan dibatalkan otomatis.

Adapun penelitian sebelumnya terkait variabel penempatan kerja, kebijakan mutasi dan kinerja karyawan memberikan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan Khairiyyah et al., (2020) menunjukkan bahwa penempatan kerja dan mutasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Widyastuti, 2023) mengungkapkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel mutasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu juga, penelitian yang dilakukan Utami et al., (2023) menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pada fenomena yang terjadi serta hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan menunjukkan hasil penelitian yang berbeda mengenai penempatan kerja dan kebijakan mutasi terhadap kinerja karyawan. Penulis tertarik melakukan penelitian lanjutan terkait pengaruh penempatan kerja dan kebijakan mutasi terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui apakah terdapat suatu pengaruh dari kebijakan mutasi yang dilakukan oleh Kspps Baytul Ikhtiar Wilayah Sukabumi. Sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kebijakan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS Baytul Ikhtiar Wilayah Sukabumi”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi?
2. Apakah terdapat pengaruh kebijakan mutasi terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi?
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja dan kebijakan mutasi terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh kebijakan mutasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi.
3. Mengetahui bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja dan kebijakan Mutasi terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi.

1.4. Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang serta rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan batasan masalah dan fokus penelitian hanya pada pengaruh penempatan kerja dan kebijakan mutasi terhadap kinerja karyawan Kspps Baytul Ikhtiar Sukabumi

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Untuk hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi

dalam memperluas pengetahuan dan informasi terkait studi penempatan kerja dan kebijakan mutasi, serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Temuan ini juga dapat digunakan sebagai dasar pada penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel terkait.

2. Manfaat Praktis

Untuk hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi akurat kepada KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Sukabumi mengenai pengaruh penempatan kerja dan kebijakan mutasi terhadap kinerja karyawan. Hasilnya juga dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk mengembangkan, menyusun, dan meningkatkan kebijakan atau strategi dalam manajemen SDM, terutama berkaitan dalam kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN: Dalam bab satu ini memaparkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, serta manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA: Dalam bab ini memaparkan landasan teori, kajian penelitian sebelumnya, konsep hipotesis yang digunakan dalam penelitian, definisi dan pengukuran variabel terkait penempatan kerja dan kebijakan mutasi, serta kerangka berpikir penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN: Dalam bab ini memaparkan sumber dan jenis data penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan datanya, serta teknik analisis data pada penelitian ini.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN: Dalam bab ini memuat hasil dari pengujian instrumen penelitian, asumsi klasik, hasil analisis regresi linear berganda serta hasil hipotesis dan pembahasan terkait.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN: Dalam bab ini terbagi jadi dua bagian, bagian pertama menyajikan kesimpulan, yang merupakan ringkasan dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan dalam Bab IV. Bagian kedua berisi saran, yang memberikan gagasan dan ide untuk mengatasi masalah yang terkait dalam penelitian ini.





BAB V

KESIMPULAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan temuan di BAB IV terdapat beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi. Penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Karyawan.
2. Kebijakan mutasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi.
3. Secara simultan penempatan kerja (X1) dan kebijakan mutasi (X2) bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KSPPS Baytul Ikhtiar Sukabumi.

5.2 SARAN

1. Sebelum melakukan kebijakan mutasi dan penempatan perusahaan bisa melakukan diskusi maupun musyawarah dengan karyawan yang akan mendapatkan promosi dan harus dengan kesepakatan kedua belah pihak baik dari perusahaan maupun karyawan dari KSPPS sehingga tidak terjadi penurunan kinerja dari karyawan.
2. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan, sediakan program mentoring, dan pastikan komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan. Lakukan monitoring dan evaluasi berkala, serta berikan intensif bagi karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas topik ini disarankan untuk menyertakan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andisi, S. N. A., Taroreh, R. N., Trang, I., & Mutasi..., H. (2019). Hubungan Mutasi dan Perubahan Perilaku terhadap Kinerja Karyawan Pada BANK BRI Cabang Manado Connection Mutation and Behavior Changes On Employee Performance In BANK BRI Manado Branch. In *271 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 1).
- Arifuddin. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 232–244.
- Finthariasari, M & Saputri, D. . (2020). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1, 128–136.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedi, Anggota IKAPI.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Khairiyyah, Y., Febriani, F., & Yanti, B. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 89–98. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1847>
- Nova Berliana, 2021 : 41). (2021). Landasan Teori جديد. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, 1, 17–39.
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 247–260. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260>
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 1–7.
- Pramusanti, M. (2021). Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai, Job Rotation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai. *Proceeding Seminar*

- Bisnis*, 5, 143–156.
- PRAWIRA, J. G., Mardianto, M., & Marpaung, Z. S. (2018). *Pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Palembang*. <https://repository.unsri.ac.id/10883/>
- Purba, J. H. (2020). Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 83–90.
- Putri, S. (2023). Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 2746–1297.
- Riyanto¹, A., Raspati², G., & Nugraha, R. (2017). Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, 5(2), 132–136.
- Rumawas, W. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Sari, A. A. K. S. A. A., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja DAN Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan. *Jurnal EMAS*, 3(2), 178–188. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4063>
- Setiawati, D., Hamdyani, S., & Ilyas, I. F. (2019). Tinjauan Pelaksanaan Mutasi Dan Penempatan Kerja Pada Pt Honda Makassar Indah. *E-Jurnal Nobel*, 439–451.
- Setyobudi, A., & Masitoh, I. (2022). *Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas*.
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Sinaga, A. (2015). Pengaruh Penempatan dan Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PTP. Nusanytara IV (Persero) BAH

- Jambi. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 1(2), 197025.
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(2), 657–662. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358138>
- sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Tampanguma, J. F., Nelwan, O. S., Walangitan, M. D. B., Kerja, P. P., Etik, K., Terhadap, D. A. N. K., & Walangitan, M. D. B. (2024). *Prestasi Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara The Effect Of Job Placement, Code Of Ethics , and Happiness On The Work performance Of Employees Of The Centra Bureau Of Statistics Of North Jurnal EMBA Vol . 12 No . 01 Januari 2024 ,. 12(01), 721–729.*
- Utami, P., Purnamasari, E. D., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 26–30. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1135>
- Widyastuti, N. (2023). *Pengaruh Mutasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT Jasa Raharja DIY). 18(1), 1–11.*
- Yona, M., & Yulita, D. (2019). Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Advantage Supply Chain Management (Scm) Cabang Batam. *Jurnal Bening*, 6(1), 256–269.