DETERMINASI MUTASI KERJA, KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR DANA NUSANTARA

Vita Anggraeni
Jemmy Rumengan
Sri Yanti
Fakultas Ekonomi Universitas Batam
Jln. Abulyatama No. 5 Batam, 29400
E-Mail : vitaanggraeni01@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the determination of mutations, compensation and oversight of the performance of employees at PT BPR Dana archipelago. The variables in this study include the independent variables are working mutation (X1) compensation (X2) supervision (X3) and the dependent variable is employee performance (Y). The formulation of the problem in this study is whether the mutation, compensation and oversight is determined to employee performance in PT BPR Dana archipelago.

This research uses quantitative data derived from primary data collected through questionnaires. The population in this study were all employees at PT BPR Dana Nusantara many as 210 people and sampling using the formula slovin with a standard error of 5% or 0.05 obtained by 138 people. The data analysis method used is the test instrument testing done by testing the validity and reliability. Data were analyzed using descriptive analysis, multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results showed that in partial mutation is determined significant work on employee performance, compensation is determined significantly to the performance of employees, monitoring the performance of employees is determined significantly. And the results of simultaneous testing of employee performance, compensation and oversight is determined significantly on employee performance.

Keywords: Mutations Work, Compensation, Controlling, Employee performance

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat diartikan sebagai kumpulan dari orang-orang dan alat-alat produksi lainnya yang melaksanakan suatu kegiata tertentu untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh keuntungan dan mencapai kesejahteraan pegawai serta dapat menyerap tenaga kerja yang banyak, namun dalam pemanfaatannya perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan invidu pegawai/karyawannya sehingga akan menciptakan produktifitas kerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan, maka dari itu, peranan manusia dalam proses produksi terasa sangat penting dan bahkan dapat dikatakan sebagai faktor pendukung primer dalam keberhasilannya suatu organisasi apapun.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Nusantara merupakan perusahaan di bidang perbankan yang berkembang dengan cepat di wilayah propinsi Kepulauan Riau sejak pendiriannya pada tanggal 18 Mei 2002 atas prakarsa para pengusaha dan para professional dari berbagai daerah nusantara. PT BPR Dana Nusantara Batam berdiri sebagai Bank Perkreditan Rakyat yang pertama dan terbesar di kota Batam.

BPR Dana Nusantara memuai kegiatan operasionalnya dibawah pimpinan dan pengawasan orang-orang yang professional dan berpengalaman dibidang perbankan dan dalam waktu satu tahun telah dikenal luas oleh masyarakat Batam dan telah membantu

peningkatan perkembangan ekonomi di Batam. BPR Dana Nusantara memberikan layanan perbankan berupa tabungan, deposito dan kredit untuk seluruh lapisan masyarakat.

Perkembangan yang sangat pesat ini menjadikan BPR Dana Nusantara sebagai salah satu Bank Perkreditan Rakyat dengan nilai asset perusahaan tertiggi di Batam maupun secara Nasional.

Seiring perkembangan bisnis, BPR Dana Nusantara selalu berusaha melakukan improvisasi dan inovasi untuk meningkatkan kemampuannya melayani lebih banyak nasabah disamping peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektifitas baik melalui otomasi menggunakan teknologiinformasi maupun perubahan pola kerja, layanan, variasi produk dan struktur organisasi.

Untuk meningkatkan kompetensi karyawan, pengembangan motivasi, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman krja, mutu proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi organisasi, BPR Dana Nusantara melakukan kegiatan berupa perpindahan karyawan dari satu unit ke unit lain yang berdasarkan pada dimensi kemanusiaan, keorganisasian, pengembanagn atau reposisi karyawan, keadilan, keterbukaan, dan akuntabilitas serta berkelanjutan. Hal ini biasa dikenal dengan istilah rotasi kerja.

Betapa pentingnya peran karyawan di BPR Dana Nusantara bagi terlaksananya cita-cita perusahaan. Sehingga perusahaan memandang perlunya penghargaan bagi karyawan berupa kompensasi dengan harapan dapat meningkatkan prestasi karyawan. Pemberian kompensasi secara benar menjadikan karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan secara benar akan berakibat tidak menguntungkan bagi tercapainya sasaran-sasaran perusahaan yang telah direncanakan.

Untuk mencapai cita-cita dan tujuan perusahaan dibutuhkan pengawasan yang baik. Kegiatan ini untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas dan pekerjaan telah dilakukan sesuai rancangan yang ditetapkan (SOP). Pengawasan penting sekali karena dijadikan tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan/tugas seseorang ataupun kelompok dalam sebuah usaha dan organisasi. Pengawasan sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk mencapai cita-cita dan tujuan dari rganisasi tersebut.

Pengawasan merupakan tanggung jawab pimpinan yang dilimpahkan ke unit pengawasan. Dalam pengawasan pimpinan akan dibantu oleh beberapa manager yang bertugas dibidangnya masing-masing sehingga memungkinkan hasil tugas pengawasan lebih efektif dan efisien.

Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui determinasi mutasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Nusantara Batam.
2. Untuk mengetahui determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Nusantara Batam.
3. Untuk mengetahui determinasi pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Nusantara Batam.
4. Untuk mengetahui mutasi kerja, kompensasi, dan pengawasan secara simultan mendeterminasi kinerja karyawan di PT BPR Dana Nusantara Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Mutasi

"Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi."

"Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat mencakup dua pengertian, yaitu : a) kegiatan pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru dan sering disebut dengan "alih tempat" *(tour of area)*; b) kegiatan pemindahan pegawai dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama, atau dalam organisasi, yang sering disebut dengan istilah "alih tugas" *(tour of duty)*.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits). Extrinsic rewards* adala imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulana, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja. Sedangkan *benefits* adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi. Pembayaran *(pay)* adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka. (Al Fajar, Heru, 2015)

Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Samsudin (2005: 299) mengemukakan bahwa pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap :

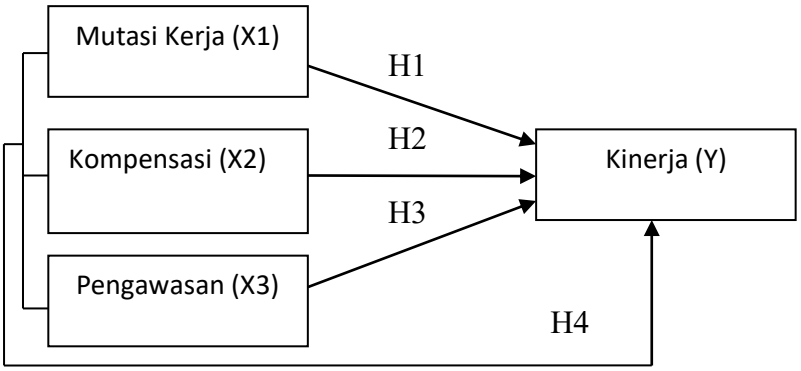
1. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.
2. Sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi.
3. Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan.
4. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja.
5. Kemampuan individua dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi.
6. Upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.
7. Semangat kerja sumber daya manusia

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode *random sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.

Penelitian menggunakan metode *random sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.

Penelitian menggunakan metode *random sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.



Hipotesis Penelitian

1. Mutasi kerja berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Nusantara Batam.
2. Kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Nusantara Batam
3. Pengawasan berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Nusantara Batam
4. Mutasi kerja, kompensasi, dan pengawasan secara simultan berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Nusantara Batam.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics* 21 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Nusantara merupakan perusahaan di bidang perbankan yang berkembang dengan cepat di wilayah propinsi Kepulauan Riau sejak pendiriannya pada tanggal 18 Mei 2002 atas prakarsa para pengusaha dan para professional dari berbagai daerah nusantara. PT BPR Dana Nusantara berdiri sebagai Bank Perkreditan Rakyat yang pertama dan terbesar di kota Batam.

BPR Dana Nusantara memulai kegiatan operasionalnya dibawah pimpinan dan pengawasan orang-orang yang professional dan berpengalaman di bidang perbankan dan dalam waktu 1 (satu) tahun telah dikenal luas oleh masyarakat Batam dan telah membantu peningkatan perkembangan ekonomi di Batam. BPR Dana Nusantara memberikan layanan perbankan berupa Tabungan, Deposito dan Kredit untuk seluruh lapisan masyarakat.

Asset BPR Dana Nusantara pada akhir tahun 2015 telah mencapai 617 miliar rupiah dengan 5 (lima) kantor operasional. Kantor pusat berada di Nagoya dan kantor cabang berada di Panbil, Tanjung Uncang, KDA Junction dan Tanjung Pinang. BPR Dana Nusantara telah melayani lebih dari 7000 nasabah pada akhir tahun 2015 dan masih terus bertambah hingga kini.

Seiring perkembangan bisnis, BPR Dana Nusantara selalu berusaha melakukan improvisasi dan inovasi untuk meningkatkan kemampuannya melayani lebih banyak nasabah disamping peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektifitas baik melalui otomasi menggunakan teknologi informasi maupupun perubahan pola kerja, layanan, variasi produk dan struktural organisasi. Salah satu wujud konsistensi BPR Dana Nusantara untuk terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah adalah dengan menyediakan layanan ATM BPR Dana Nusantara sejak Agustus 2011. Mesin ATM BPR Dana Nusantara telah tersebar di beberapa titik-titik strategis yaitu di kantor-kantor cabang BPR Dana Nusantara, pusat-pusat perbelanjaan dan SPBU baik di kota Batam maupun Tanjungpinang. BPR Dana Nusantara terus berkomitmen untuk memberikan layanan yang terbaik kepada nasabah

dengan telah bergabungnya BPR Dana Nusantara pada jaringan ATM Bersama dan ALTO melalui jaringan Maybank sejak bulan Maret 2015. Pada akhir, tahun 2016, Mesin ATM yang beroperasi sejumlah 26 ATM.
Dengan dukungan kantor-kantor cabang yang telah dibuka pada:

a. Kantor Cabang Panbil, tgl 1 Juli 2008
b. Kantor Cabang Tanjung Uncang, tgl 15 Oktober 2009
c. Kantor Cabang KDA Batam Center, tgl 18 Mei 2010
d. Kantor Cabang Tanjungpinang, tgl 17 Desember 2011

Diharapkan dapat memperluas jangkauan layanan BPR Dana Nusantara dan dapat memberikan dampak positif pada perekonomian hingga ke daerah pelosok.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 138 responden, terbagi menjadi 54 laki-laki dan 84 perempuan. Usia rata-rata responden 26-35 tahun, dimana usia termuda <25 tahun dan usia paling tua adalah >40 tahun.

Uji Reliabilitas

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Alpha	Keterangan
Mutasi Kerja	0,755	Reliabilitas
Kompensasi	0,620	Reliabilitas
Pengawasan	0,752	Reliabilitas
Kinerja karyawan	0,634	Reliabilitas

Sumber : Data primer diolah bulan Juli 2016

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yakni diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reabilitas, sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

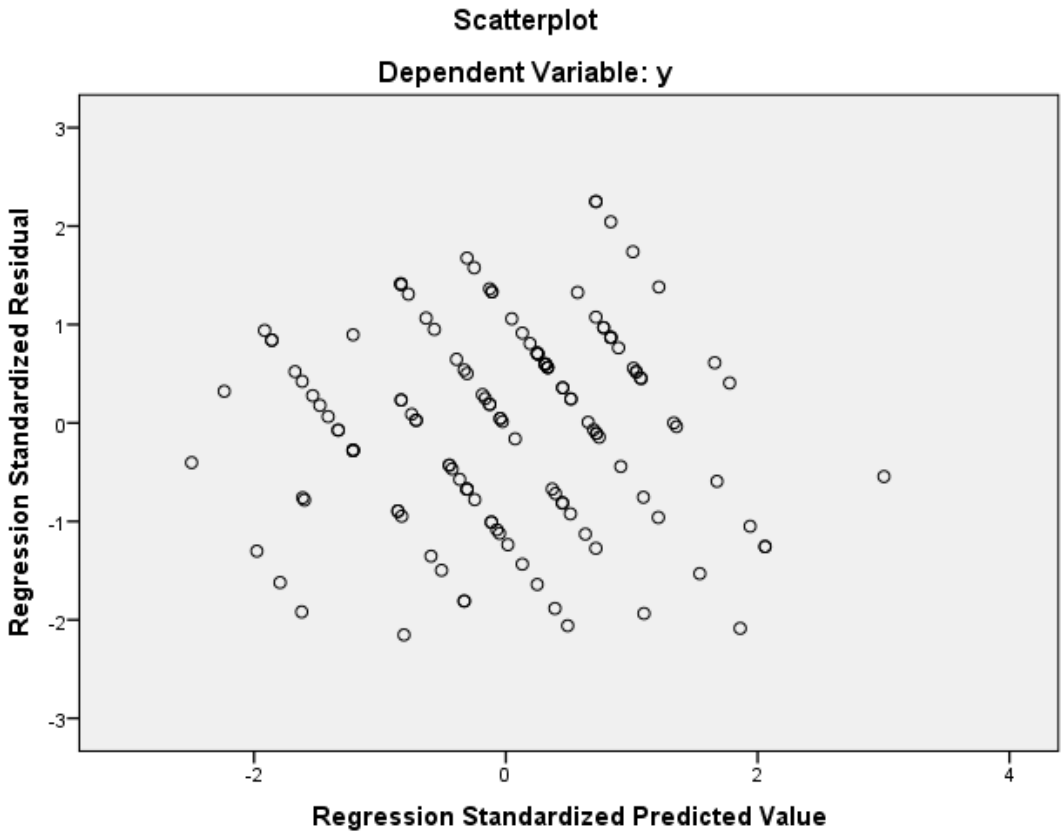
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.820	1.603		-.511	.610		
	x1	.175	.065	.247	2.701	.008	.220	4.551
	x2	.564	.045	.558	12.671	.000	.944	1.059
	x3	.298	.065	.421	4.607	.000	.219	4.567

a. Dependent Variable: y

Sumber : Lampiran *output* SPSS, Juli 2016

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, ketiga variabel independen yakni Mutasi kerja, Kompensasi, dan Pengawasan memiliki nilai VIF dan batas toleransi yang ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

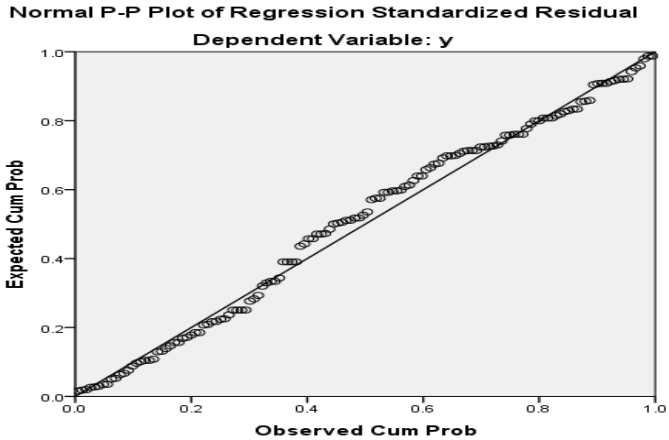
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Lampiran *output* SPSS, Juli 2016

Berdasarkan grafik *Scatter plot* di atas, terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Normalitas



Sumber : Lampiran *output* SPSS, Juli 2016

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.820	1.603		-.511	.610		
	x1	.175	.065	.247	2.701	.008	.220	4.551
	x2	.564	.045	.558	12.671	.000	.944	1.059
	x3	.298	.065	.421	4.607	.000	.219	4.567

a. Dependent Variable: y

Sumber : Lampiran *output* SPSS, Juli 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Y = 820 + 0,175.+0,564.+0,298+e

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil Uji T Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.820	1.603		-.511	.610
	x1	.175	.065	.247	2.701	.008
	x2	.564	.045	.558	12.671	.000
	x3	.298	.065	.421	4.607	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Lampiran *output* SPSS, Juli 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian

1. Dari tabel dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis mutasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,701 dengan taraf signifikansi 0,008. Taraf signifikansi hasil 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa mutasi kerja berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian HA diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa "Mutasi kerja berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nusantara" diterima.
2. Dari tabel 4.17 dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 12,671 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa " pengawasan berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nusantara" diterima.
3. Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis mutasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,607 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil 0,000

tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa pengawasan berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa " pengawasan berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nusantara" diterima.

Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.701	3	99.567	137.287	.000[b]
	Residual	97.183	134	.725		
	Total	395.884	137			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : Lampiran *output* SPSS, Juli 2016

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil pengujian F hitung statistik menunjukkan nilai sebesar 137.287 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih besar menunjukkan bahwa mutasi kerja, kompensasi, pengawasan secara bersama – sama memiliki determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R-*Square)*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869[a]	.755	.749	.85161	2.074

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Lampiran *output* SPSS, Juli 2016

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R2) yang diperoleh sebesar 0,749. Hal ini berarti 74,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel mutasi kerja, kompensasi, dan pengawasan, sementara sisanya sebesarnya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Mutasi kerja berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Dana Nusantara, hal ini terbukti bahwa pada *level of signifikan* α (0,05), diperoleh variabel mutasi kerja (X1) sebesar 2,701 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
2. Kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Dana Nusantara, hal ini terbukti bahwa pada *level of signifikan* α (0,05), diperoleh variabel kompensasi (X2) sebesar 12,671 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

3. Pengawasan berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Dana Nusantara, hal ini terbukti bahwa pada *level of signifikan* α (0,05), diperoleh variabel pengawasan (X3) sebesar 4,671 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
4. Mutasi kerja, Kompensasi dan Pengawasan berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Dana Nusantara,dimana pada tabel 4.18 Nilai f adalah 137,287 dan taraf signifikan 0,000 < 0,05, Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R2) yang diperoleh sebesar 0,749. Hal ini berarti variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh mutasi kerja, kompensasi, dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 0,251 tidak diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Mutasi kerja karyawan PT. BPR Dana Nusantara sejauh ini sudah baik. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji yang telah dilaksanakan peneliti. Diharapkan hal ini dapat dipertahankan dan ditingkatkan demi kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Pemberian kompensasi di PT. BPR Dana Nusantara dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan kompensasi maksimal agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.
3. Pengawasan yang dilakukan manajemen PT. BPR Dana Nusantara memberikan dampak yang sangat baik bagi kinerja karyawan. Sebaiknya dengan atau tanpa pengawasan dalam bekerja, kinerja karyawan harus tetap maksimal demi tercapainya target perusahaan.
4. Hasil penelitian ini hendaknya dapat digunakan sebagai bahan penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.* Yogyakarta : ASWAJA PRESSINDO

Al Fajar, Siti, danHeru, Tri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing,* UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2015 Febriyanti, FetyUtami. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kineja Karywan Pulau Umang Resort & Spa Kabupaten Pandeglang banten.* Banten :Universitas Pendidikan Indonesia.

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Mutasi

https://id.m.wikipedia.org/wiki/kinerja-karyawan

https://malikazisahmad.wordpress.com/2012/01/13/pengertian-pengawasan

http://kompasiana.com/ndull/fungsi-controlling-pengendalian-pengawasan-dalam-manajemen-pendidikan

Kasmir, *ManajemenPerbankanEdisiRevisi,* Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2014

Kadarisman, M, *ManajemenPengembanganSumberDayaManusia,* Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2014

Ma'arif, Kartika. 2012. *ManajemenKinerjaSumberDayaManusia,* Bogor : IPB

Nazir, Mohd, *MetodePenelitian,*Ghalia Indonesia, Bogor, 2014

Rumengan, Jemmy. 2010. *MetodologiPenelitiandengan SPSS.* Batam :Uniba Press.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : BUMI AKSARA.

www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi

www.kajianpustaka.com/2014/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja-karyawan

www.pengertianmenurutparaahli.net

Zakki, Muhammad Anis. 2015. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tamzis Area Yogyakarta.* Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.