

**PENGARUH IMBALAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI  
HUMAN RESOURCE PT NEWMONT NUSA TENGGARA BATU HIJAU-SUMBAWA  
BARAT TAHUN 2011**

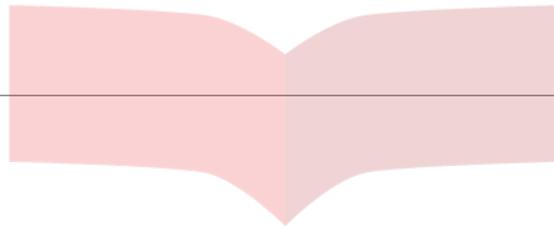
**Almon Tezar Maulana<sup>1</sup>, Prodi Mbt<sup>2</sup>**

Universitas Telkom

---

**Abstrak**

---



**Telkom**  
University

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Industri pertambangan adalah industri yang mengolah sumber daya alam dengan mengambil dan memproses bahan tambang untuk menghasilkan berbagai produk akhir yang dibutuhkan manusia. Tanpa disadari produk-produk disekeliling kita terkait dengan produk tambang, mulai dari kebutuhan primer seperti rumah dan energi, kebutuhan sekunder, mobil dan peralatan elektronik hingga kebutuhan tersier seperti perhiasan dan aksesoris. Mengingat peranannya yang penting, selayaknya industri pertambangan mendapatkan perhatian secara proporsional oleh pemerintah. Sebagai contoh di Jerman dan beberapa negara uni eropa lainnya pertambangan batubara menerima subsidi dari pemerintah. (<http://portal.djmp.esdm.go.id>).

Indonesia adalah salah satu dari sepuluh negara pemilik deposit pertambangan terbesar di dunia. Hal ini merupakan suatu keuntungan tersendiri bagi Indonesia, dimana sektor pertambangan menjadi salah satu primadona penerimaan negara. Menurut Departemen Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia, prospek pertambangan energi dan mineral di Indonesia pada dua ratus tahun terakhir ini mengalami kemajuan pesat karena memiliki potensi kekayaan berbagai jenis mineral dan energi yang diminati pasar ekspor ([www.dkp.go.id](http://www.dkp.go.id)), hal ini dapat dibuktikan dengan terpilihnya Indonesia sebagai tuan rumah bagi perusahaan tambang kelas dunia, seperti PT Freeport, PT Inco, PT Timah, PT Kaltim Prima Coal dan PT Newmont Nusa Tenggara.

PT. Newmont Nusa Tenggara (NNT) merupakan salah satu perusahaan tambang multinasional penghasil bijih tembaga, perak, dan emas terbesar

di Indonesia yang beroperasi di Sumbawa Barat, Propinsi Nusa Tenggara Barat. PT. NNT merupakan *joint venture* antara Newmont Partnership (56%), PT Pukuafu Indah (20%) dan PT. Multi Daerah (24%). Newmont Partnership sendiri merupakan usaha patungan antara Nusa Tenggara Mining Corporation – Sumitomo (24,5%) dan Newmont Indonesia Limited (31,5%).

PT NNT memberikan kontribusi sekitar US\$35,90 juta setiap tahun kepada pemerintah Indonesia dalam bentuk pajak, non-pajak serta royalti. Di samping itu, PT NNT setiap tahun membelanjakan lebih dari US\$183 juta untuk pembelian barang dan jasa dari dalam negeri Indonesia, US\$55 juta untuk pembayaran gaji karyawan nasional dan US\$2,3 juta untuk program pengembangan masyarakat.

Sejak tahun 2001 hingga tahun 2009 berbagai penghargaan dan sertifikasi telah diterima oleh PT NNT. Pada tahun 2009 PT NNT meraih trofi Penghargaan Utama di bidang Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dari Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral ISO14001 & OSHAS18001, dalam bidang pengelolaan lingkungan dari tahun 2006 hingga tahun 2008 PT NNT mendapatkan penghargaan ADITAMA dari Departemen Energi dan Sumber Daya mineral dan peringkat hijau pada tahun 2008/2009 dari kementerian lingkungan hidup. PT NNT juga meraih PADMA *award* dari Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral (DESDM) atas kinerja di bidang pengembangan masyarakat terutama dalam program peningkatan pertanian dengan penerapan *System of Rice Intensification* (SRI). Penghargaan Madya kepada Dunia Usaha atas partisipasi dan dukungan terhadap Pembangunan Perumahan dari Kementerian Negara Perumahan Rakyat pada tahun 2008.

### 1.1.1 Visi dan Misi

**a. Visi :**

*"We will be the most valued and respected mining company through industry leading performance".*

Merupakan visi yang menunjukkan suatu tekad bahwa PT NNT berupaya untuk menempatkan diri sebagai perusahaan tambang terkemuka dan dihargai oleh para pesaing melalui performansi dalam bidang industri.

**b. Misi :**

*"We will build a sustainable mining business that delivers top quartile shareholder returns while leading in safety, environmental stewardship and social responsibility".*

Artinya, PT NNT akan membangun perusahaan tambang yang berkelanjutan dan mampu menempatkan perusahaan pada posisi perempat tertinggi dalam hal pendapatan/laba bagi pemegang saham dan menjadi yang terdepan di bidang Keselamatan Kerja, Perlindungan Lingkungan dan Tanggung Jawab Sosial.

### 1.2 Latar Belakang Masalah

Bisnis pertambangan merupakan salah satu bisnis yang sangat menjanjikan saat ini. Perkembangan ini tentunya akan berdampak pada peningkatan atmosfer persaingan antar perusahaan baik perusahaan nasional maupun perusahaan multinasional. Oleh sebab itu setiap perusahaan dituntut untuk bersikap responsif terhadap perubahan yang terjadi. Perusahaan harus menyadari akan memiliki kondisi perusahaan yang kondusif dan dapat memberikan dorongan pada sumber daya manusia (SDM) yang bekerja didalamnya untuk berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai misi dan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kunci sukses sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia berperan sebagai inisiator dan alat produktivitas utama untuk melaksanakan tujuan perusahaan serta pembentuk proses dan budaya yang secara bersamaan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan.

Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai imbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya didalam perusahaan.

Kinerja karyawan secara langsung dapat mempengaruhi performansi perusahaan secara keseluruhan. Apabila terjadi peningkatan kinerja perusahaan maka hal tersebut menandakan bahwa kontribusi masing-masing unit kerja dan karyawan terhadap perusahaan meningkat. Menurut Rivai dan Fawzi (2005: 14) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah imbalan. Menurut Ivancevich (2006 : 54) imbalan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk yang telah dijanjikan akan diterima karyawan sebagai

penghargaan atas pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Besar kecilnya imbalan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila imbalan yang diberikan perusahaan cukup adil dikaitkan dengan tugas yang diberikan kepada karyawan, dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing- masing tugas yang diberikan perusahaan.

Jenis imbalan yang diterima karyawan menurut Gitosudarmo (1997:227) ada dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian atau berasal dari pekerjaan itu sendiri. Contoh imbalan intrinsik ini adalah perasaan individu akan kemampuan pribadi (personal competence) sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dengan baik, perasaan pencapaian pribadi, tanggungjawab dan otonomi pribadi dan perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Imbalan ekstrinsik yaitu imbalan dari perusahaan berupa gaji, tunjangan, cuti, beasiswa, jaminan tenaga kerja, dan lain-lain. Pemenuhan imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik harus seimbang, karena kedua imbalan tersebut sama pentingnya bagi karyawan. Imbalan ekstrinsik menurut Harris (2000:227) merupakan bentuk imbalan yang tidak berkaitan secara langsung dengan pekerjaan, seperti gaji, upah (bonus, tunjangan, promosi, dan penghargaan perorangan).

PT Newmont Nusa Tenggara sebagai salah satu perusahaan terbesar dalam industri pertambangan di Indonesia, sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya khususnya dalam pemberian imbalan. Salah satu bentuk imbalan ekstrinsik yang diberikan PT NNT kepada karyawan adalah pemberian *benefit*. *Benefit* diberikan dalam bentuk *non cash* diluar upah pokok, yang secara tidak langsung diberikan kepada karyawan. Tujuan dari pemberian benefit adalah untuk menarik, memotivasi dan

mempertahankan kinerja karyawan. Demi menunjang performa SDM perusahaan, PT NNT terus meningkatkan pemberian benefit kepada karyawan yang disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan perusahaan, perkembangan ekonomi di Indonesia, dan tingkat UMR pada provinsi NTB. Berikut data pemberian *benefit* PT NNT dari tahun 2007 sampai tahun 2010 yang disajikan pada Tabel 1.1 dibawah ini.

**TABEL 1.1**  
**BENEFIT YANG DIPEROLEH KARYAWAN PT NNT**  
**TAHUN 2007-2010**

No.	Jenis <i>Benefit</i>	Status	Tahun 2007-2008 (Rp)	Tahun 2009-2010 (Rp)	Periode <i>Claim</i>
1.	Tunjangan Kesehatan (pokok)	Lajang	2.800.000	2.950.000	1 x 12 bulan
		Kawin tanpa anak	3.325.000	3.500.000	
		Kawin/ 1 anak	3.560.000	3.775.000	
		Kawin/ 2 anak	3.850.000	4.050.000	
		Kawin/ 3 anak	4.110.000	4.325.000	
		Kawin/ 4 anak	4.275.000	4.500.000	
2.	Perawatan Gigi	Lajang	-	2.500.000	1 x 12 bulan
		Menikah	-	5.000.000	
3.	Perawatan Rumah Sakit	Pekerja	Max US\$15.000	Max US\$15.000	Cond*
		Tanggung	Max	Max	

		sah	US\$10.000	US\$10.000	
4.	Kaca Mata	Lajang	1.500.000	1.500.000	1 x 24 bulan
		Menikah	3.000.000	3.000.000	
5.	Tunjangan Pendidikan Anak	Taman Kanak- Kanak	750.000	750.000	1 x 6 bulan
		Sekolah Dasar	1.000.000	1.000.000	
		Sekolah Lanjutan Pertama	1.250.000	1.250.000	
		Sekolah Lanjutan Atas	1.500.000	1.500.000	
		Perguruan Tinggi	2.200.000	2.200.000	
6.	JAMSOSTEK	-	-	-	Cond*
	Jaminan Kecelakaan Kerja	-	Max 12.000.000	Max 12.000.000	
	Jaminan Kematian	Santunan Kematian	10.000.000	10.000.000	
Biaya Pemakaman		2.000.000	2.000.000		
Santunan Berkala		200.000	200.000		

7.	Tunjangan Pengganti fasilitas Akomodasi Perusahaan	Pekerja tinggal di kamp & keluarga diluar Kamp	6.650.000	7.000.000	1 x 12 bulan
		Pekerja dan keluarga tinggal diluar kamp	15.700.000	16.500.000	
		Pekerja lajang tinggal diluar kamp	9.650.000	10.250.000	
8.	Bonus				
	Tunjangan Hari raya	Masa kerja > 9 bulan	150% dari upah pokok	150% dari upah pokok	Cond*
	Cuti Tahunan	Pekerja	1.250.000	1.250.000	1 x 12 bulan
		Istri atau suami (Pasangan pekerja)	1.250.000	1.250.000	
		Anak Usia > 10 tahun	1.250.000	1.250.000	
		Anak Usia < 10 tahun	963.000	963.000	
			Pekerja	2.800.000	2.800.000
Istri atau suami			1.300.000	1.300.000	

Cuti Tengah Tahun	(Pasangan pekerja)			1 x 6 bulan
	Anak Usia > 10 tahun	1.300.000	1.300.000	
	Anak Usia < 10 tahun	1.150.000	1.150.000	
Biaya Melahirkan	Melahirkan Secara Normal	Max 2.585.000		Cond*
	Melahirkan Secara abnormal	Max 3.300.000		
	Melahirkan Secara Bedah	Max US\$ 2.000		

Sumber: data internal PT Newmont Nusa Tenggara (2010)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat terjadi perubahan nominal *benefit* yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada periode 2007-2008 dan periode 2009-2010. Pada periode 2009-2010 terjadi peningkatan pada jenis tunjangan kesehatan dan pengganti fasilitas akomodasi perusahaan sebesar 5% serta terdapat penambahan jenis tunjangan yaitu tunjangan perawatan gigi.

Berdasarkan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemerintah mewajibkan setiap perusahaan untuk memenuhi jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) kepada para pegawainya. Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT Newmont Nusa Tenggara telah menjalankan kewajibannya kepada pemerintah dengan memberikan jamsostek kepada karyawannya. Selain itu seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 PT NNT memberikan tunjangan-tunjangan dalam

bentuk lain kepada karyawan dengan harapan untuk menunjang performa perusahaan dan kinerja karyawan.

Tingginya nilai tunjangan yang diberikan PT Newmont Nusa Tenggara tersebut tidak selalu menjamin terjadi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di PT NNT yang mengindikasikan terjadi penurunan kinerja dari tahun 2009 – 2010 jika dibandingkan pada tahun 2008-2009 yang dapat dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 1.2**

**Penilaian Kinerja Karyawan Human Resource PT NNT**

Grade	Kriteria Performansi	Tahun 2008	Tahun 2009	Tahun 2010
> 100	<i>Excellent (S)</i>	4,6%	5,9%	3,7%
80-100	<i>Very Good (A)</i>	76,3%	73%	60,4%
60-80	<i>Good (B)</i>	19,1%	21,1%	34,6%
< 60	<i>Average</i>	-	-	1,3%

Sumber : HR Training PT Newmont Nusa Tenggara (2010)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai performansi kerja karyawan dengan kategori *excellent* tahun 2008 (S) sebesar 4,6%, tahun 2009 sebesar 5,9%, sedangkan pada tahun 2010 mengalami penurunan sebesar 2,2% menjadi 3,7%. Nilai performansi karyawan dengan kategori *very good* (A) tahun 2008 sebesar 76,3%, pada tahun 2009 sebesar 73%, sedangkan tahun 2010 mengalami penurunan menjadi 60,4% . Pada kategori *Good* (B), nilai performansi karyawan pada tahun 2008 sebesar

19,1%, tahun 2009 adalah sebesar 21,1% dimana pada tahun berikutnya yaitu 2010 mengalami kenaikan mencapai 34,6%. Di tahun 2008 & 2009 tidak ada (nihil) nilai performansi kerja karyawan dengan kategori *Average (C)*, sedangkan di tahun 2010 terdapat 1,3% nilai performansi kerja karyawan dengan kategori *average*.

Dari fenomena yang terjadi di PT Newmont Nusa Tenggara yang berkaitan dengan imbalan ekstrinsik dan kinerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Imbalan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Human Resource* PT Newmont Nusa Tenggara. Diharapkan dari hasil tersebut, penulis dapat merekomendasikan usulan yang dapat dijadikan masukan bagi kemajuan dan pengembangan karyawan PT Newmont Nusa Tenggara.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian ini, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana imbalan ekstrinsik yang diberikan oleh PT. Newmont Nusa Tenggara kepada karyawan Divisi *Human Resource* tahun 2011?
- b. Seberapa tinggi kinerja karyawan Divisi *Human Resource* PT. Newmont Nusa Tenggara tahun 2011?
- c. Bagaimana pengaruh imbalan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Divisi *Human Resource* PT. Newmont Nusa Tenggara tahun 2011?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan di PT Newmont Nusa Tenggara adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pemberian imbalan ekstrinsik yang diberikan oleh PT. Newmont Nusa Tenggara kepada karyawan Divisi *Human Resource* tahun 2011.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan Divisi *Human Resource* PT. Newmont Nusa Tenggara tahun 2011.
- c. Untuk mengetahui pengaruh imbalan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Divisi *Human Resource* PT. Newmont Nusa Tenggara tahun 2011.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, diantaranya:

- a. Kegunaan Teoritis
  - 1) Mengaplikasikan ilmu dan teori yang diperoleh selama perkuliahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan praktis bagi penulis.
  - 2) Sebagai bahan masukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi masukan bagi PT Newmont Nusa Tenggara berdasarkan bukti empirik untuk mengetahui peranan imbalan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan *Human Resource*.

### 1.6 Sistem Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi yang terdapat dalam usulan skripsi, maka penulisan usulan skripsi disusun sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat tinjauan objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistem penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan batasan penelitian.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel, data dan sumber data, serta analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV akan menjelaskan mengenai pengolahan dan analisa data-data yang telah terkumpulkan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab V berisi mengenai kesimpulan hasil analisis, saran bagi perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap tujuan dilakukannya penelitian, yaitu sebagai berikut:

- a. Pemberian imbalan ekstrinsik di PT Newmont Nusa Tenggara termasuk dalam kategori tinggi (76,53%). Hal ini berarti karyawan merasakan bahwa perusahaan telah memberikan imbalan ekstrinsik yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan.
- b. Kinerja kerja karyawan HR PT Newmont Nusa Tenggara termasuk dalam kategori tinggi (80,7%). Hal ini dapat dilihat dari tingginya jawaban karyawan terhadap indikator-indikator mutu kerja yang menandakan bahwa mayoritas karyawan telah menekankan pada mutu kerja yang mencakup kecermatan, kerapihan, kebenaran, dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Inisiatif dari karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi sehingga mereka mampu dan memiliki keinginan untuk meningkatkan hasil kerja individu demi kepentingan perusahaan tanpa adanya permintaan secara langsung. Para karyawan HR PT Newmont Nusa Tenggara juga menempatkan sikap pada kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa mereka telah mampu mengesampingkan kepentingan pribadi untuk bekerja sama dengan baik secara tim maupun rekan kerja. Keandalan juga mendapat tanggapan yang sangat baik, dimana mereka telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dalam periode waktu yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

c. Pengaruh imbalan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan *Human Resource* PT Newmont Nusa Tenggara:

1) Pengaruh secara simultan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan dari ke empat variabel imbalan ekstrinsik terhadap kinerja kerja karyawan HR PT Newmont Nusa Tenggara. Berdasarkan nilai  $R^2$  diperoleh hasil sebesar 0,403 yang menunjukkan bahwa 40,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh imbalan ekstrinsik. Sedangkan sisanya 59,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

2) Pengaruh secara parsial

Berdasarkan hasil analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel *payment* ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai t hitung 2,755 ( $> 2,021$ ).
- b) Variabel Tunjangan (*fringe benefit*) ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 1,148 ( $< 2,021$ ).
- c) Variabel Interpersonal ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 1,047 ( $< 2,021$ ).
- d) Variabel Promosi (*promotion*) ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai t hitung 0,565 ( $< 2,021$ ).

3) Pengaruh Secara Simultan Setelah dilakukan Trimming dengan menghilangkan variabel *promotion* ( $X_4$ ), dan interpersonal ( $X_3$ ).

Berdasarkan uji ulang yang telah dilakukan dengan menghilangkan variabel *promotion* ( $X_4$ ), dan interpersonal ( $X_3$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan

dari variabel *payment* ( $X_1$ ), dan tunjangan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan. Nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,385 menunjukkan bahwa terdapat sebesar 38,5% kinerja dipengaruhi oleh variabel *payment* ( $X_1$ ), dan tunjangan ( $X_2$ ) sisanya (100%-38,5%) sebesar 61,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan pada bab II hal 35 yang menyatakan imbalan ekstrinsik yang terdiri dari *payment*, tunjangan (*fringe benefit*), interpersonal, dan promosi (*promotion*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan HR PT Newmont Nusa Tenggara “tidak terbukti” karena tidak didukung oleh pengolahan data yaitu  $H_0$  ditolak karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

- 4) Pengaruh Secara Parsial Setelah dilakukan Trimming dengan menghilangkan variabel *promotion* ( $X_4$ ), dan interpersonal ( $X_3$ ).

Berdasarkan hasil analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel *payment* ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 2,715 ( $> 2,018$ ).
  - b) Variabel tunjangan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 4,071 ( $> 2,018$ ).
  - c) Berdasarkan hipotesis secara parsial yang penulis ajukan pada bab II hal 35 dapat disimpulkan bahwa hipotesis c dan d “tidak terbukti” karena tidak didukung oleh hasil pengolahan data ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ). Sedangkan hipotesis a, dan b “terbukti” karena didukung oleh pengolahan data ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yang berarti bahwa penerapan variabel *payment* dan tunjangan oleh perusahaan sudah sesuai dan mendukung dinamika lingkungan bisnis perusahaan.
- 5) Dari keempat variabel *dependent* yang terdapat didalam penelitian, hanya dua variabel yang berpengaruh signifikan yaitu variabel

*payment*, dan tunjangan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *payment* dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan pada PT Newmont Nusa Tenggara dalam peningkatan imbalan ekstrinsik yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan intensitas pemberian penghargaan (*reward*) sebagai bentuk pengakuan kepada unit kerja atau karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya.
- b. Pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan pencapaian rasa kesuksesan dari para karyawannya.
- c. Perusahaan harus dapat menjaga minat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena dengan adanya minat kerja yang stabil atau terus meningkat dapat berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan yang akan menguntungkan perusahaan untuk kedepannya.
- d. Perusahaan sebaiknya lebih memberikan penjelasan secara terperinci terhadap tugas dan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan. Sehingga karyawan lebih mengerti dan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat berkembang disetiap unit kerja. Dengan adanya peluang yang diberikan, karyawan memiliki kesempatan untuk lebih menggali potensi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

- f. Pemberian jenjang karir kepada seluruh karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki. Dengan pemberian jenjang karir oleh perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki karyawan.
- g. Kesempatan untuk meningkatkan status diri karyawan (promosi) lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan. Dengan adanya promosi dapat memacu semangat kerja karyawan untuk berprestasi, karena mereka berpeluang untuk memperluas karirnya di dalam perusahaan.

### 5.2.1 Saran Untuk Studi lanjutan

Penelitian ini hanya difokuskan untuk membahas mengenai imbalan ekstrinsik, maka perlu adanya penelitian lanjutan mengenai pengaruh imbalan lainnya, yaitu imbalan intrinsik terhadap kinerja karyawan *Human Resource* PT Newmont Nusa Tenggara. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, karena jika merujuk pada hasil dari penelitian ini faktor lain yang mempengaruhi kinerja sebesar 59,7% sebelum trimming. Hal ini menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian imbalan ekstrinsik saja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Literatur :

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I -10/E*. Pearson Education - Prentice Hall
- Flippo, Erwin B. (2007). *Manajemen Personalia, Terjemahan Moh. Mas'ud*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M & Donnelly, James H. (2003). *Organisasi : Perilaku, struktur, proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. (1997). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta; BPFE
- Handoko, Hani T. (2005). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Harris, M. (2000). *Human Resource Management: A Practical Approach*. Orlando: Harcourt
- Hasibuan, SP. Malayu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2005). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Mudrajat. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga

- Maier, Norman F. (2004). *Psychology In Industry*. New Delhi: Oxford & IBH Publishing Co.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, & Noe, M. Robert 2005. *Human Resource Management. Ninth Edition*. USA : Prentice Hall.
- Mutiara, Anita (2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kandatel Bandung Divre III Telkom*. Bandung : Institut Manajemen Telkom.
- Nasution, Azwar.(1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Purwanti, Puji (2003). *Pengaruh Imbalan Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak Pada Unit Swadana Daerah RSU Cibabat – Cimahi*. Bandung :Insitut Manajemen Telkom.
- Rachman, Aditia (2009). *Pengaruh Pemberian Imbalan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Carrefour Sukajadi Bandung Tahun 2009*. Bandung : Universitas Padjajaran.
- Rachmati, Ike Kusdyah (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET
- Rahadiani, Risma. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT Bank Banten Cabang Taman Sari*. Bandung : Institut Manajemen Telkom.
- Riduan & Kuncoro. (2006). *Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Viethzal & Fawzi, Ahmad (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Grafindo Persada, Jakarta.
- Rumayan, Adrian Henry (2005), *Pengaruh Imbalan Ekstrinsik non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Unit Flexi Kandatel Pusat*. Bandung : Institut Manajemen Telkom.

- Sarwoto (2003). Efektifitas Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Sekaran, Uma. (2006). Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Buku 1 Edisi empat. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis, Cetakan duabelas. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein. (2005). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

**Jurnal :**

- Ardiana, Brahmayanti, & Subaedi. (2010). Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Petra Jurnal* Vol 12, No. 1: 42-55.
- Ellitan, Lenna. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Petra Jurnal* Vol. 4, No. 2 : 65 - 76
- Kuster, Ines & Canales, Pedro (2011). *Compensation and control sales policies, and sales performance*. *Emerald Journal* Volume 26 · 273–285
- Moideenkutty, Unnikammu, Asya Al-Lamki & Y. Sree Rama Murthy. (2011). *HRM practices and organizational performance in Oman*. *Emerald Journal* Vol. 40 No. 2
- Muljani, Ninuk. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Petra Jurnal* Vol. 4, No. 2, 108 – 122
- Slater, F. Timothy. (2005). *Performance Assessment*. *Emerald Journal* Volume 16 135- 148
- Vathanophas, Vichita. (2007). *Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector*. *Emerald Journal* Vol.3 , No.1 Pages 45-70

**Sumber Lain:**

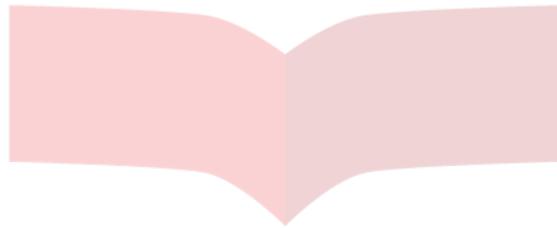
<http://portal.djmp.esdm.go.id> (diakses 5 April 2011)

[www.dkp.go.id/](http://www.dkp.go.id/) (diakses 13 April 2011)

<http://lomboknews.com> (diakses 18 April 2011)

<http://GoldNet-en.ind.newmont.com> (diakses 23 Maret 2011)

[www.newmont.com](http://www.newmont.com) (diakses 23 Maret 2011)



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap tujuan dilakukannya penelitian, yaitu sebagai berikut:

- a. Pemberian imbalan ekstrinsik di PT Newmont Nusa Tenggara termasuk dalam kategori tinggi (76,53%). Hal ini berarti karyawan merasakan bahwa perusahaan telah memberikan imbalan ekstrinsik yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan.
- b. Kinerja kerja karyawan HR PT Newmont Nusa Tenggara termasuk dalam kategori tinggi (80,7%). Hal ini dapat dilihat dari tingginya jawaban karyawan terhadap indikator-indikator mutu kerja yang menandakan bahwa mayoritas karyawan telah menekankan pada mutu kerja yang mencakup kecermatan, kerapihan, kebenaran, dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Inisiatif dari karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi sehingga mereka mampu dan memiliki keinginan untuk meningkatkan hasil kerja individu demi kepentingan perusahaan tanpa adanya permintaan secara langsung. Para karyawan HR PT Newmont Nusa Tenggara juga menempatkan sikap pada kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa mereka telah mampu mengesampingkan kepentingan pribadi untuk bekerja sama dengan baik secara tim maupun rekan kerja. Keandalan juga mendapat tanggapan yang sangat baik, dimana mereka telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dalam periode waktu yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

c. Pengaruh imbalan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan *Human Resource* PT Newmont Nusa Tenggara:

1) Pengaruh secara simultan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan dari ke empat variabel imbalan ekstrinsik terhadap kinerja kerja karyawan HR PT Newmont Nusa Tenggara. Berdasarkan nilai  $R^2$  diperoleh hasil sebesar 0,403 yang menunjukkan bahwa 40,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh imbalan ekstrinsik. Sedangkan sisanya 59,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

2) Pengaruh secara parsial

Berdasarkan hasil analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel *payment* ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai t hitung 2,755 ( $> 2,021$ ).
- b) Variabel Tunjangan (*fringe benefit*) ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 1,148 ( $< 2,021$ ).
- c) Variabel Interpersonal ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 1,047 ( $< 2,021$ ).
- d) Variabel Promosi (*promotion*) ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai t hitung 0,565 ( $< 2,021$ ).

3) Pengaruh Secara Simultan Setelah dilakukan Trimming dengan menghilangkan variabel *promotion* ( $X_4$ ), dan interpersonal ( $X_3$ ).

Berdasarkan uji ulang yang telah dilakukan dengan menghilangkan variabel *promotion* ( $X_4$ ), dan interpersonal ( $X_3$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan

dari variabel *payment* ( $X_1$ ), dan tunjangan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan. Nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,385 menunjukkan bahwa terdapat sebesar 38,5% kinerja dipengaruhi oleh variabel *payment* ( $X_1$ ), dan tunjangan ( $X_2$ ) sisanya (100%-38,5%) sebesar 61,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan pada bab II hal 35 yang menyatakan imbalan ekstrinsik yang terdiri dari *payment*, tunjangan (*fringe benefit*), interpersonal, dan promosi (*promotion*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan HR PT Newmont Nusa Tenggara “tidak terbukti” karena tidak didukung oleh pengolahan data yaitu  $H_0$  ditolak karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

- 4) Pengaruh Secara Parsial Setelah dilakukan Trimming dengan menghilangkan variabel *promotion* ( $X_4$ ), dan interpersonal ( $X_3$ ).

Berdasarkan hasil analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel *payment* ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 2,715 ( $> 2,018$ ).
  - b) Variabel tunjangan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 4,071 ( $> 2,018$ ).
  - c) Berdasarkan hipotesis secara parsial yang penulis ajukan pada bab II hal 35 dapat disimpulkan bahwa hipotesis c dan d “tidak terbukti” karena tidak didukung oleh hasil pengolahan data ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ). Sedangkan hipotesis a, dan b “terbukti” karena didukung oleh pengolahan data ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yang berarti bahwa penerapan variabel *payment* dan tunjangan oleh perusahaan sudah sesuai dan mendukung dinamika lingkungan bisnis perusahaan.
- 5) Dari keempat variabel *dependent* yang terdapat didalam penelitian, hanya dua variabel yang berpengaruh signifikan yaitu variabel

*payment*, dan tunjangan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *payment* dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan pada PT Newmont Nusa Tenggara dalam peningkatan imbalan ekstrinsik yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan intensitas pemberian penghargaan (*reward*) sebagai bentuk pengakuan kepada unit kerja atau karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya.
- b. Pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan pencapaian rasa kesuksesan dari para karyawannya.
- c. Perusahaan harus dapat menjaga minat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena dengan adanya minat kerja yang stabil atau terus meningkat dapat berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan yang akan menguntungkan perusahaan untuk kedepannya.
- d. Perusahaan sebaiknya lebih memberikan penjelasan secara terperinci terhadap tugas dan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan. Sehingga karyawan lebih mengerti dan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat berkembang disetiap unit kerja. Dengan adanya peluang yang diberikan, karyawan memiliki kesempatan untuk lebih menggali potensi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

- f. Pemberian jenjang karir kepada seluruh karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki. Dengan pemberian jenjang karir oleh perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki karyawan.
- g. Kesempatan untuk meningkatkan status diri karyawan (promosi) lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan. Dengan adanya promosi dapat memacu semangat kerja karyawan untuk berprestasi, karena mereka berpeluang untuk memperluas karirnya di dalam perusahaan.

### 5.2.1 Saran Untuk Studi lanjutan

Penelitian ini hanya difokuskan untuk membahas mengenai imbalan ekstrinsik, maka perlu adanya penelitian lanjutan mengenai pengaruh imbalan lainnya, yaitu imbalan intrinsik terhadap kinerja karyawan *Human Resource* PT Newmont Nusa Tenggara. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, karena jika merujuk pada hasil dari penelitian ini faktor lain yang mempengaruhi kinerja sebesar 59,7% sebelum trimming. Hal ini menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian imbalan ekstrinsik saja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Literatur :

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I -10/E*. Pearson Education - Prentice Hall
- Flippo, Erwin B. (2007). *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Mas'ud. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M & Donnelly, James H. (2003). *Organisasi : Perilaku, struktur, proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. (1997). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta; BPFE
- Handoko, Hani T. (2005). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Harris, M. (2000). *Human Resource Management: A Practical Approach*. Orlando: Harcourt
- Hasibuan, SP. Malayu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2005). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Mudrajat. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga

- Maier, Norman F. (2004). *Psychology In Industry*. New Delhi: Oxford & IBH Publishing Co.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, & Noe, M. Robert 2005. *Human Resource Management. Ninth Edition*. USA : Prentice Hall.
- Mutiara, Anita (2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kandatel Bandung Divre III Telkom*. Bandung : Institut Manajemen Telkom.
- Nasution, Azwar.(1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Purwanti, Puji (2003). *Pengaruh Imbalan Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak Pada Unit Swadana Daerah RSU Cibabat – Cimahi*. Bandung :Insitut Manajemen Telkom.
- Rachman, Aditia (2009). *Pengaruh Pemberian Imbalan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Carrefour Sukajadi Bandung Tahun 2009*. Bandung : Universitas Padjajaran.
- Rachmati, Ike Kusdyah (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET
- Rahadiani, Risma. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT Bank Banten Cabang Taman Sari*. Bandung : Institut Manajemen Telkom.
- Riduan & Kuncoro. (2006). *Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Viethzal & Fawzi, Ahmad (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Grafindo Persada, Jakarta.
- Rumayan, Adrian Henry (2005), *Pengaruh Imbalan Ekstrinsik non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Unit Flexi Kandatel Pusat*. Bandung : Institut Manajemen Telkom.

- Sarwoto (2003). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Buku 1 Edisi empat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan duabelas*. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

**Jurnal :**

- Ardiana, Brahmayanti, & Subaedi. (2010). *Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*. Petra Jurnal Vol 12, No. 1: 42-55.
- Ellitan, Lenna. (2002). *Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*. Petra Jurnal Vol. 4, No. 2 : 65 - 76
- Kuster, Ines & Canales, Pedro (2011). *Compensation and control sales policies, and sales performance*. Emerald Journal Volume 26 · 273–285
- Moideenkutty, Unnikammu, Asya Al-Lamki & Y. Sree Rama Murthy. (2011). *HRM practices and organizational performance in Oman*. Emerald Journal Vol. 40 No. 2
- Muljani, Ninuk. (2002). *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Petra Jurnal Vol. 4, No. 2, 108 – 122
- Slater, F. Timothy. (2005). *Performance Assessment*. Emerald Journal Volume 16 135- 148
- Vathanophas, Vichita. (2007). *Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector*. Emerald Journal Vol.3 , No.1 Pages 45-70

**Sumber Lain:**

<http://portal.djimp.esdm.go.id> (diakses 5 April 2011)

[www.dkp.go.id/](http://www.dkp.go.id/) (diakses 13 April 2011)

<http://lomboknews.com> (diakses 18 April 2011)

<http://GoldNet-en.ind.newmont.com> (diakses 23 Maret 2011)

[www.newmont.com](http://www.newmont.com) (diakses 23 Maret 2011)

