

## RINGKASAN

Salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi terletak pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Karena dalam pengelolaan SDM harus menempatkan manusia (pegawai) sebagai manusia yang diberdayakan agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Guna mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka perlu diberikan kompensasi yang sesuai. Selain itu pada waktu penerimaan calon pegawai harus memakai pola seleksi yang sesuai.

Perusahaan penerbitan SIC, dalam pengelolaan SDMnya berupaya untuk secara kontinyu mengevaluasi kinerja pegawainya agar dapat menghasilkan produk yang optimal. Untuk keperluan tersebut evaluasi tersebut dilakukan dengan mengadakan penilaian kinerja setiap 6 bulan (semester) sekali. Dari hasil penilaian kinerja pihak manajemen menemukan perbedaan nilai kinerja antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, yang hal ini menjadikan suatu masalah bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut perusahaan berupaya menanggulangi dengan memberikan penghargaan yang meliputi gaji pokok, gaji berdasar prestasi, dan gaji tak langsung. Di mana menurut kajian teori penghargaan menyatakan bahwa penghargaan merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Sehingga dalam hal ini perusahaan dalam mengkaitkan pemberian penghargaan dengan kinerja yang diharapkan, harus melihat kondisi-kondisi yang mempengaruhi yaitu: *pertama* hubungan antara hasil kinerja dan penghargaan yang diterima harus jelas, *kedua* para pegawai harus percaya bahwa pihak manajemen perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pegawai.

Selain hal tersebut di atas perusahaan dalam hal penerapan pola seleksi pegawai hanya mendasarkan referensi pegawai yang sudah bekerja. Ini bila dilihat dari kajian teori pola seleksi akan berpengaruh pada hasil kinerja. Karena pola seleksi yang efektif berpengaruh pada kinerja, motivasi maupun kemampuan pegawai.

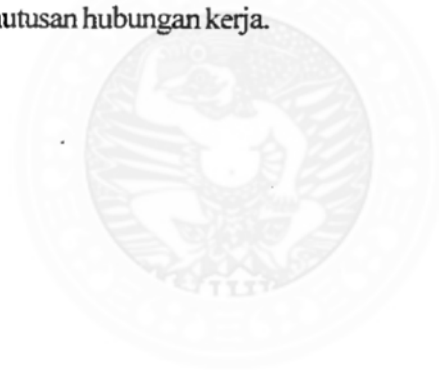
Dengan berdasarkan fakta perusahaan dan latar belakang teoritis tersebut maka timbul pertanyaan apakah faktor penghargaan dan pola seleksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di perusahaan SIC dan bagaimana implikasinya terhadap pengembangan model kriteria penerimaan pegawai di perusahaan SIC.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, maka penelitian ini berupaya mengetahui pengaruh dari faktor penghargaan dan pola seleksi terhadap kinerja pegawai di perusahaan SIC serta mencari implikasi bagi pengembangan model kriteria penerimaan pegawai di perusahaan SIC.

Untuk mencapai maksud tersebut penelitian ini dilakukan dengan bentuk penelitian observasional dengan metode pengamatan dan wawancara pada para pegawai di perusahaan SIC. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan SIC sedangkan untuk menguji variabel-variabel yang berpengaruh pada kinerja digunakan uji regresi penuh (*full*).

Dari hasil analisis data penelitian ini menjelaskan bahwa variabel penghargaan dan pola seleksi mempunyai pengaruh baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai SIC. Sedangkan untuk implikasi bagi pengembangan model kriteria penerimaan pegawai di perusahaan SIC mencakup usaha perencanaan dan peramalan pekerjaan, penggunaan alat seleksi untuk menyaring calon pegawai, analisis standart pengangkatan dan promosi pegawai, adanya transparansi pemberian penghargaan.

Sebagai penutup dari penelitian ini maka saran yang dikemukakan yaitu, pimpinan perusahaan lebih meningkatkan penghargaan atas kinerja pegawai, pola seleksi hendaknya perlu diadakan kebijakan-kebijakan baru dan yang terakhir perlu diteliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti iklim kerja, pelatihan, promosi, pemutusan hubungan kerja.



## ABSTRACT

This thesis studies the influence of reward, selection pattern toward the work performance at SIC company. Population of this research is the whole employee of that company. This research is observational research by using observations toward the employee of SIC company. The aim of this research is to prove that reward factor and selection-pattern influences the work performance at SIC company and developing the model for acceptance-employee model at SIC company.

In order to prove the hypothesis, the data taken was analyzed using full regression analysis through SPSS-2000 Sutrisno Hadi and Yuni Pamardiningsih.

The result can be described that reward variable and selection pattern variable altogether influences toward the work performance at SIC company, with the value of influence 72,53%. Variable which has very significant influence is the reward variable, with the value 59,46%. Another variable, selection-pattern, also has significant influence with the value 13,07%. It can be concluded that both independent variables partially influence the work performance of employee at SIC company.

Based on full regression test in this research, resulted the formula:

$$Y = 2,234 + 0,69 X_1 + 0,18 X_2 + (1,257 \cdot 1,96)$$

With the degree of significance  $5\% = 1,96$ .

Weak influence of selection pattern toward work performance at SIC Company needs further development such as: planning and predicting the work, the use of selection tools, such as screening test, analyzing whole promotion standard and the current promotion, analyzing personal attribute, analyzing applicants' work experience, analyzing applicants' achievements, analyzing applicants' perception and organization toward style and significant organization's culture, analyzing applicants' competence, transparent company's award.