

ABSTRAK

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan, selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan adanya penilaian kinerja maka perusahaan akan mengetahui seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dikarenakan semakin baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin banyak kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap perusahaan, dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan tersebut harus mendapatkan imbalan (*reward*) yang adil sesuai dengan kinerjanya.. Permasalahan pada penilaian kinerja karyawan di pabrik peredam mobil ini adalah tidak efektifnya penilaian kinerja karyawan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan karyawan, turunnya motivasi kerja karyawan, hingga tingginya pergantian karyawan. Melihat pentingnya fungsi penilaian kinerja ini, maka penelitian ini dimaksudkan untuk merancang model penilaian kinerja secara lebih efektif sesuai dengan visi dan misi perusahaan, yaitu dengan menggunakan metode manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*). Penyusunan model penilaian kinerja dengan metode manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*) dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu tahap pertama adalah perencanaan pembuatan model penilaian kinerja, kedua analisis jabatan, ketiga penyusunan metode manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*), keempat adalah penyusunan formulir penilaian kinerja. Pembuatan rancangan penilaian kinerja ini akan menggunakan metode kuesioner, observasi dan juga wawancara untuk mendapatkan dan mengumpulkan informasi dan data. Berdasarkan hasil perbaikan sistem penilaian kinerja dengan menggunakan metode MBO, dapat disimpulkan objektif dan penerapan metode MBO dalam pembuatan sistem penilaian kinerja dapat diterapkan di Pabrik peredam mobil. serta dapat memotivasi para karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil kuesioner kepuasan karyawan pada sistem penilaian kinerja terbaru yang berdampak pada meningkatnya performace karyawan dengan tercapainya target-target perusahaan yang telah ditentukan, dan dapat di buktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai statistik hitung $t = 10,462 > 1,83$ (berada di daerah penolakan H_0) maka H_0 ditolak yang berarti ada perbedaan rata-rata pencapaian *production efficiency* yang mengalami kenaikan sebesar 6,02%.

Kata Kunci: penilaian kinerja karyawan, *management by objective*.

ABSTRACT

Employee performance in a company can be said to be the result or level of overall success of employees, during a certain period in carrying out the task compared to various possibilities, such as work standards, targets, targets or criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed. With the performance appraisal, the company will know how good the employees are in carrying out their work, this is because the better the employees do their work, the more contributions that employees can make to the company, and to increase employee job satisfaction, the employee must get a reward fair according to their performance. The problem with employee performance appraisal at this car silencer factory is that the ineffective employee performance appraisal has many negative impacts on the company. Starting from the emergence of employee complaints, decreased employee motivation, to high employee turnover. Seeing the importance of this performance appraisal function, this study aims to design a performance appraisal model more effectively in accordance with the company's vision and mission, namely by using management by objective methods. The formulation of a performance appraisal model using management by objective methods is carried out in several stages, namely the first stage is the planning of the performance appraisal model, the second is job analysis, the third is the preparation of management by objective methods, the fourth is the preparation of a performance appraisal form. Making this performance appraisal design will use a questionnaire method, observation and interview schedules to obtain and collect information and data. Based on the results of the improvement of the performance appraisal system using the MBO method, it can be concluded that the objective and application of the MBO method in making the performance appraisal system can be applied in car silencer factories, and can motivate employees. This can be proven based on the results of the employee satisfaction questionnaire on the latest performance appraisal system which has an impact on increasing employee performance by achieving predetermined company targets, and can be proven by the results of hypothesis testing which shows the statistical value of $t = 10.462 > 1.83$. (located in the rejection area of H_0) then H_0 is rejected, which means that there is a difference in the average production efficiency achievement which has increased by 6.02%.

Keyword: performance appraisal, management by objective

